OPŁATA POCZT. UISZCZONA RYCZAŁTEM

# NASZE sprawy

ORGAN ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW POWSZECHNEGO ZAKŁADU UBEZP WZAJEMNYCH

ROK XIV | WARSZAWA, LISTOPAD 1938 r. | Nr 11 (118)

# 1918 — 11. XI — 1938

# 20 lat Niepodległości

*Dzień 11 listopada 1918 roku oddziela historię wojny światowej, w którą wplecione były wysiłki zbrojne Narodu Polskiego o odzyskanie niepodległości, od dziejów wojen polskich, prowadzonych przez Niepodległą już Rzeczpospolitę o ustalenie granic.*

*Dwa lata trwały walki na obszarach Polski: wojna ukraińska i obrona Lwowa, akcja zbrojna w Wielkopolsce, starcia wojenne z Czechami, powstanie śląskie, wojna bolszewicka, zakończona kampanią 1920 roku, wygrana dzięki koncentracji woli Narodu i geniuszowi wojennemu Józefa Piłsudskiego — oto poszczególne etapy trudów bojowych, z których powstało nasze odrodzone Państwo.*

*W roku bieżącym, w dwudziestą rocznicę odzyskania niepodległości, nastąpiło nowe uregulowanie granic z Czechami, przyłączające do Ojczyzny ziemie polskie, które w ciągu wieków były poza granicami Rzeczypospolitej. Pomimo iż tym razem nie doszło do działań wojennych, niewątpliwie jednak postawa armii i jej Wodza oraz jednolita wola Narodu zaważyły w sposób zdecydowany na szali wypadków.*

*W akcji o zdobycie niepodległośc i w wojnach narodowych ludność pracująca Polski spełniła swój obowiązek wobec Ojczyzny, stojąc wiernie przy Jej sztandarach. Krew robotnika, chłopa, pracownika umysłowego obficie zrosiła ziemie polskie.*

*Dwadzieścia lat Niepodległości — to jednak nie tylko wysiłek zbrojny, nie tylko prace nad wzmacnianiem armii, to również okres budowy podstaw gospodarczych i społecznych Państwa, okres akcji, zmierzającej do podniesienia kultury i dobrobytu najszerszych rzesz naszej ludności.*

*W wielu dziedzinach możemy poszczycić się poważnymi rezultatami. Rozwój przemysłu, upowszechnienie oświaty, szereg urządzeń gospodarczych i kulturalnych, wzrost spółdzielczości są wynikiem systematycznych dwudziestoletnich usiłowań władz państwowych, samorządów i samego społeczeństwa, zorganizowanego w związkach i stowarzyszeniach.*

*Na odcinku naszych związków zawodowych również staraliśmy się w ciągu tych lat dwudziestu jak najlepiej wypełnić nasze zadanie. Dekret Naczelnika Państwa o związkach zawodowych, wydany w samym zaraniu odrodzenia Rzeczypospolitej, pozwolił na swobodną obronę praw robotnika i pracownika umysłowego. Do dzisiejszego dnia korzystamy z tego prawa swobodnej akcji, której rezultatem są między innymi ustawy o czasie pracy, o urlopach pracowniczych i robotniczych, o ubezpieczeniach społecznych, o sądach pracy, o układach zbiorowych pracy.*

*Krok za krokiem posuwaliśmy się naprzód.*

*Leży przed nami biała karta przeszłości, którą społeczeństwo Polskie zapisać musi nowymi czynami. Każdy robotnik przy warsztacie swej pracy, pracownik przy biurku, chłop przy pługu, każda organizacja społeczna w swoim zakresie działania dorzucić muszą cegiełkę do dalszej budowy wspaniałego gmachu, któremu na imię Ojczyzna.*

*A wszystkie te usiłowania sharmonizowane będą jedną wspólną zasadą, znaną już ludom starożytnym, a wyrażoną przez Rzymian formułą: „Salus reipublicae — suprema lex“.*

# W pochodzie ofiarności publicznej

Jest rzeczą nie od dziś wiadomą, że w hierarchii klas społecznych masy pracujące są klasą, na której w głównej mierze spoczywa ciężar wysiłków w realizacji zadań gospodarczych i politycznych Państwa. Od tych wysiłków i ofiar masy pracujące w obliczu i w zrozumieniu palących potrzeb państwowych nie uchylały się nigdy. W dwudziestu latach Niepodległego Bytu Państwa tej gotowości stale dawały dowody.

Już na szali rozstrzygnięć w walce o Niepodległość zaważył decydująco ciężar przelanej krwi mas i ogrom ofiar, poniesionych przez nie dla wielkiej sprawy wyzwolenia i obrony zdobytej wolności.

W czasach, jakie nastały potem aż do dni dzisiejszych, w czasach odbudowy Państwa, cofniętego w rozwoju cywilizacyjnym o cały wiek, ofiarność mas mocnymi zgłoskami zapisuje się historii. Państwo stanęło wobec zadań, które swym ogromem przekraczają możliwości jednego pokolenia, których realizacja — dokonywana bez względu na niesprzyjające fluktuacje gospodarcze — wymagała i wymaga wielkiego poświęcenia i wysiłku całego społeczeństwa.

W tej realizacji ofiarność mas pracujących jest stale czynnikiem decydującym, do tej ofiarności apeluje się stale z wyżyn kierownictwa nawy państwowej w chwilach ciężkich, jakich wiele przeżywaliśmy w minionych dwudziestu latach Niepodległego Bytu. Ich masowy wysiłek, poświęcenie i wyrzeczenie się miało być zawsze środkiem, jedynie zdolnym wyprowadzić nawę państwową na spokojny nurt.

Masy więc pracujące przede wszystkim ponoszą ciężar inflacji przed r. 1924. Masy dźwigają potem głównie brzemię kryzysu roku 1930 i następnych. Obniżenie zarobków i uposażeń, rozbudowa systemu podatkowego, rozpisanie pożyczek wewnętrznych — oto ofiary, które w pełnej ich przewidzianej wysokości bez zalegania, bez moratoriów, bez umorzeń poniosły tylko rzesze pracownicze.

Jednakże nie wyczerpuje to jeszcze łańcucha ofiar i wyrzeczeń, jakimi warstwy pracujące — zwłaszcza w latach ostatnich — wspierają rozbudowany gmach państwowy.

Niestety długie lata niewoli pod rządami zaborców zahamowały naturalny rozwój ekonomiczny ziem polskich. Toteż trzeba jeszcze długich lat wytężonych wysiłków, by się z tego stanu wydźwignąć. Nakłady, jakie pochłania odbudowa gospodarcza, oraz konieczność utrzymania na należytym poziomie obronności kraju powodują, że środków nie wystarcza na pokrycie wielu potrzeb, których zaspokojenie w normalnych warunkach rozwoju jest udziałem Państwa.

I tu więc znowu w grę wchodzi niewyczerpana ofiarność społeczeństwa, a rzesz pracowniczych w szczególności.

Wśród tego łańcucha świadczonych ofiar i poświęceń miejsce nasze — pracowników P. Z. U. W. — nie jest miejscem poślednim.

W ciężarach więc, narzuconych z konieczności przez Państwo, a zwłaszcza w ciężarach podatkowych, praconicy P. Z. U. W. brali i biorą udział w stopniu najbardziej intensywnym. Jako pracownicy instytucji publicznej z tego tytułu mają największe obciążenia, większe, aniżeli inne grupy pracownicze.

Jednakże i tam, gdzie chodzi o ofiarność nieobowiązkową, nie usankcjonowaną powagą nakazów państwowych, a jedynie pewną wenętrzną presją psychiczną, gdzie ofiarność wyraża się w aktach dobrej woli, pracownicy P. Z. U. W. nie uchylają się od świadczeń.

Liczne akcje zbiórkowe na cele, których doniosłość przemawia do serc lub rozsądku, dają zawsze — mimo ciężkich warunków, w jakich się pracownicy Zakładu znajdują — nader pozytywne wyniki.

W spontanicznym więc serdecznym odruchu po śmierci Wielkiego Marszałka, na uczczenie Jego pamięci zebrano ponad 11 tys. zł, przekazując tę sumę Naczelnemu Komitetowi Uczczenia na budowę trwałego pomnika, któryby imię Wielkiego Wodza Narodu przypominał pokoleniom przyszłym.

Nie pozostał potem bez echa apel, by wzmocnić ofiarą społeczeństwa obronność naszych granic. Zbiórka na Fundusz Obrony Narodowej przyniosła 11.5 tys. zł, niezależnie od masowego udziału pracowników Zakładu w pomniejszych zbiórkach lokalnych (na doraźny zakup broni dla armii, na budowę ścigacza itp.).

Wszyscy bez wyjątku ponosimy corocznie zadeklarowane według przyjętych przez pracownicze związki zawodowe norm procentowych obciążenia z tytułu akcji zbiórkowej na pomoc zimową dla bezrobotnych. Zbiórka ta daje rocznie z terenu Zakładu ok. 15 tys. zł.

Wszyscy jesteśmy w szeregach członków L.O.P.P. oraz Ligi Morskiej i Kolonialnej, wspieramy F. O. M., Czerwony Krzyż.

Niezależnie od tego grupa pracowników stołecznych Zakładu już od 2 lat utrzymuje jednoklasową szkołę powszechną na Polesiu. Dobrowolne stałe opodatkowanie się na ten cel pracowników Warszawy daje w sumie ok. 160 zł miesięcznie.

Ostatnio wreszcie wszyscy pracownicy Zakładu biorą udział w zbiórce na Fundusz Uczczenia 20-lecia Zdobytej Niepodległości, solidarnie przyjmując za podstawę wymiaru świadczeń z tego tytułu normy procentowe w stosunku do uposażeń, ustalone przez Centralną Komisję Porozumiewawczą jako orientacyjne dla wszystkich zrzeszonych związków.

Wszystkie powyższe świadczenia wyliczamy nie po to, by wynosić specjalne zasługi pracowników Zakładu. Podobne zasługi ma przecież cały świat pracowniczy.

Pragniemy tylko w dwudziestą rocznicę Zdobycia Niepodległości podkreślić nasz stały udział w solidarnym wysiłku wielkiej masy pracowniczej na rzecz realizacji zadań społecznych i państwowych.

# Z ruchu pracowniczego

## Układ zbiorowy pracowników sklepowych w branży winno-kolonialnej

Trwające z górą rok pertraktacje pomiędzy delegacją Związku Zawodowego Pracowników Handlowych, Przemysłowych i Biurowych R. P. (Warszawa, Sienna 16). a delegacja Stowarzyszenia Kupców Polskich zostały niedawno zakończone podpisaniem układu zbiorowego.

Układ zbiorowy zawarty został na okres od 1 października 1938 r. do 30 września 1939 r. i dotyczy wszystkich ekspedientów (sprzedawców), praktykantów oraz kasjerów (kasjerki), zatrudnionych na obszarze m. st. Warszawy.

Układ ten reguluje w sposób zasadniczy czas pracy, płace, urlopy, automatyczne awanse, czas praktyki praktykantów itp.

Jeżeli chodzi o czas pracy, to sprawa ta zajęła najwięcej czasu. Wprawdzie pracownicy sklepowi teoretycznie podlegają ustawie o czasie pracy w przemyśle i handlu, to jednak w praktyce czas pracy tej kategorii pracowników wynosił przeciętnie 12 godzin na dobe. Chodziło więc o rozwiązanie tego zagadnienia tak, aby 8-godzinny dzień pracy stał się rzeczywistością.

Zagadnienie czasu pracy w układzie zbiorowym rozwiązane zostało w sposób następujący: wszyscy pracownicy korzystają z 2-godzinnej przerwy na obiad, oraz innych przerw, których czas trwania wynosi 1 godzinę. Poza tym każdy pracownik przez 2 dni w tygodniu pracować będzie tylko po pół dnia. W ten sposób czas pracy pracownika wynosić będzie 48 godzin na tydzień.

Drugą sprawą, która wymagała zasadniczego uregulowania, to były płace. Według przeprowadzonej przez Związek ankiety płace pracowników sklepowych zaczynają się od zł 60.— miesięcznie przy 12-godzinnym dniu pracy. Układ zbiorowy określa minimum płac dla pracownika sklepowego po ukończeniu praktyki na zł 180.— miesięcznie, zaś po roku pracy na zł 200.— miesięcznie, po tym okresie co trzy lata następują automatyczne podwyżki.

Wszyscy pracownicy sklepowi, objęci układem podlegają ustawodawstwu dotyczącemu pracowników umysłowych, jak: 3-miesięczne wypowiedzenie, 1-miesięczny urlop po roku pracy itp.

Oprócz powyższego, układ przewiduje 13 pensje dla wszystkich pracowników, angażowanie personelu za pośrednictwem Związku, odprawy pośmiertne, ustalenie mężów zaufania na terenie poszczególnych firm itp.

## Pracownicy państwowi w akcji o poprawę bytu

Mimo usilnych starań, wszczętych jeszcze w lipcu r.b. przez Międzyzwiązkowy Komitet Pracowników Państwowych oraz stałych i energicznych zabiegów wobec Władz Państwowych, w ogłoszonym w dn. 31.X. r.b. preliminarzu budżetowym na r. 1939-40 nie uwzględniono nawet w części zgłoszonych postulatów urzędniczych w sprawie poprawy uposażeń.

W związku z tym w dn. 2.XI r.b. odbyło się zebranie Zarządów Głównych Związków i Stowarzyszeń, wchodzących w skład Komitetu. Zebrani po burzliwej dyskusji w atmosferze dużego rozżalenia powzięli mocną w tonie i treści uchwałę, w której m. in. stwierdzają:

„Stojąc na stanowisku, że postulaty uchwalone przez Kongres Pracowniczy wymagają szybkiej realizacji, zebrani domagają się w pierwszym rzędzie szybkiego załatwienia następujących spraw, jako niecierpiących zwłoki, a mianowicie:

1) całkowitego zniesienia podatku specjalnego przy równoczesnym zmniejszeniu nadmiernej rozpiętości uposażeń,
2) przywrócenia dodatków rodzinnych i zwrotu opłat szkolnych za naukę dzieci w szkołach prywatnych,
3) przywrócenia dodatku za wysługę lat,
4) rozszerzenia państwowej pomocy lekarskiej bez jednoczesnych dodatkowych świadczeń ze strony pracowników.

Zebrani polecają Zarządowi M.K.P.P. przeprowadzenie bezzwłocznej akcji na terenie całego Państwa we wszystkich dopuszczalnych dla pracowników państwowych formach w kierunku zrealizowania powyższych postulatów".

## Ku stworzeniu Dziennika Pracowniczego

Akcja w kierunku powołania do życia codziennego pisma pracowniczego — w realizacji uchwały Ogólnopracowniczego Kongresu ze stycznia r.b. — posuwa się naprzód. Energiczny apel C.K.P. znalazł szeroki oddźwięk w zrzeszonych związkach. W całym szeregu związków Zarządy Główne wystąpiły z gorącym wezwaniem do swych kół związkowych oraz do ogółu członków o składanie przewidzianej na utworzenie Funduszu prasowego jednorazowej daniny w wysokości 1 zł od osoby.

Apelując do związków C.K.P. stwierdza, że codzienne pismo pracownicze winno znaleźć oparcie w szerokich rzeszach pracowniczych. Przecież pracowników umysłowych jest w Polsce 700.000 z czego 350.000 zorganizowanych w związkach zawodowych. 43 związki zrzeszone w C.K.P. liczą ponad 250.000 członków i 5.600 komórek organizacyjnych. Oprócz tego działa obecnie w całym kraju 180 lokalnych komisji porozumiewawczych. Dla tak wielkich więc rzesz stałby się łącznikiem dziennik pracowniczy.

Celem zasięgnięcia opinii co do wymagań, jakim winno odpowiadać pismo, C.K.P. rozpisała ankietę, której formularze w nakładzie 105.000 egzemplarzy rozesłane zostały do wszystkich związków zrzeszonych. W nadsyłanych już odpowiedziach zorganizowani pracownicy niemal w stu procentach zgodnie wypowiadają się za koniecznością utworzenia dziennika pracowniczego, deklarując gotowość poniesienia z tego tytułu wszystkich obciążeń, ustalonych przez Kongres styczniowy.

Należy więc oczekiwać rychłej realizacji tego wielkiego zdarzenia w konsolidacyjnym ruchu ogólnopracowniczym, jakim będzie ukazanie się pracowniczego pisma codziennego.

# SPRAWY PRACOWNICZE NA POSIEDZENIU RADY P.Z.U.W.

W dniach 27 i 28 października rb. odbyło się doroczne budżetowe posiedzenie Rady P.Z.U.W. Z posiedzeniem tym wiązały się wielkie nadzieje pracowników na załatwienie szeregu oddawna wysuwanych postulatów, gdyż była to przecież sesja budżetowa, a uchwalony przez Radę budżet jest planem gospodarki Zakładu w ciągu całego roku, będącym jednocześnie ramami, w których jedynie mogą być zaspakajane nasze najpilniejsze potrzeby. Złożony na przeszło miesiąc przed posiedzeniem Rady memoriał Zarządu Głównego na ręce Pana Naczelnego Dyrektora wysunął ważniejsze postulaty pracowników, wskazał na konieczność usunięcia najpilniejszych braków. Co przyniosła nam w tym zakresie Rada Zakł.?

Należy zaznaczyć, że nastawienie Rady P.Z.U.W. wobec spraw pracowniczych jest coraz bardziej pozytywne. Można stwierdzić, iż w coraz większym stopniu Rada przekonywa się, **że interesy pracowników nie kolidują z interesami Instytucji,** lecz przeciwnie — w przeważającej większości wypadków zaspokojony postulat Związku idzie na korzyść i pracownikom i Instytucji. **Interesy te nie są sprzeczne, lecz równoległe.** Ta mocno stawiana przez Związek zasada przestaje nareszcie budzić nieporozumienia. Znalazła ona pewne odbicie w szeregu ważnych dla nas uchwał.

Z uchwał tych w pierwszym rzędzie należy wymienić

## podniesienie liczby personelu.

Już projekt etatu, opracowany na rok 1939 przez Zakład przewidywał wzrost personelu o 58 osób. Rada dodała do tej cyfry nowe 12 osób, tak że ostatecznie liczba pracowników zwiększy się globalnie o 70 osób, nie licząc dodatkowych 17 techników szacunkowych, zatrudnionych z kredytów rzeczowych.

Nie chodzi nam w danym wypadku o to, czy Rada zwiększyła liczbę personelu dla tych czy innych działów pracy. Wiemy, że ta cyfra „przyrostu" jest **bardzo skromna w porównaniu z istniejącymi potrzebami.** Jednakże ważne jest już to, że nastąpił przełom w dotychczasowej opinii, że powtarzane wielokrotnie nawoływania o nowe siły, o nową pomoc dla podołania codziennej pracy i rosnącym obowiązkom znalazły wreszcie pewien oddźwięk i Rada, podnosząc o 12 osób preliminowany etat stanowisk w Zakładzie, dała tym samym wyraz tendencji dopasowywania stanu personelu do rzeczywistych potrzeb.

Drugim ważnym pociągnięciem ze strony Rady w zakresie zwiększenia liczby pracowników — była uchwała, upoważniająca Pana Naczelnego Dyrektora do natychmiastowego **podwyższania i przekraczania etatu w ciągu roku** w razie, gdy będzie miał miejsce silniejszy **przyrost składki w przymusowym ubezpieczeniu ruchomości rolnych lub w działach umownych.** To podwyższanie etatu jest ograniczone w ten sposób, że wzrost kosztów administracyjnych z tytułu przyjmowania tych nowych pracowników nie może przekraczać 15% przyrostu zbioru składek.

Jest to pełnomocnictwo, które o ile będzie należycie wykonywane, ma duże znaczenie. Fakt, że personel Zakładu w razie rozwoju poszczególnych działów ubezpieczeń otrzymywał nie nagrodę, lecz jakby karę w postaci dodatkowego obciążenia pracą na tle zwiększonego własnym wysiłkiem portfelu Zakładu, nie może utrzymywać się dłużej. Dotychczas stosunki układały się w ten sposób, że po wzroście portfelu czy też po rozszerzeniu przymusu rolnego trzeba było czekać na nowe etaty, uchwalone przez Radę w budżecie dodatkowym i to dopiero po zatwierdzeniu przez P.U.K.U. Obecnie stan ten o tyle ulega poprawie, iż w ślad za rozwojem portfelu ma iść wzrost liczby obsługujących pracowników.

Czas pokaże, o ile środek ten będzie skuteczny w odciążeniu przeładowanego pracą personelu (naturalnie jeśli ta uchwała Rady, jak wszystkie inne, uzyska zatwierdzenie P. U. K. U.).

Nie uważamy jednak, aby liczba 1677 pracowników, ustalona na rok 1939, była dostateczna i usunęła bolączkę prac pobiurowych. To też wolno nam już dziś wyrazić przekonanie, że ten bardzo ważki i doniosły krok naprzód poprzedza tylko kroki dalsze, które niechybnie nastąpią. Rośnie bowiem Zakład i rosnąć musi grono pracowników, którzy nad tym wzrostem pracują i na których spadają zwiększone ciężary obsługi.

Obok tej pierwszej uznanej zasady — podniesienia etatu — wkroczono na drogę uznania i drugiej zasady, wysuwanej przez Związek — wstawiono do budżetu na r. 1939 w pełnej wysokości „Fundusz 20%-owy". Niestety — jak dotąd — ma to i nadal znaczenie głównie formalne, gdyż i teraz na ciężar tego funduszu mają być zaliczane pożyczki odłużeniowe i motoryzacyjne, nie będzie on więc w zasadzie służył celom, jakim służyć winien w myśl postanowień pragmatyki służbowej. Nowością jest więc tylko wstawienie go w pełnej sumie, jako jednej pozycji — bez określania, w jakich częściach ma być zużyty na poszczególne cele. Miejmy nadzieję, że będzie to pierwszym krokiem do istotnego przywrócenia funduszu we właściwej formie.

Jednocześnie Rada wstawiła do budżetu **na rok 1939**

## zasiłek ogólny w formie renumeracji

**w wysokości jednomiesięcznych poborów.** Już po raz drugi więc Rada uznaje wypłatę zasiłku ogólnego jako **normalną coroczną gratyfikację,** nie wiążąc jej z przebiegiem danego roku. Nie przypuszczamy, aby tak wyraźne i to już po raz drugi zaznaczone stanowisko Rady spotkało się znowu z innym zapatrywaniem P.U.K.U. Niestety, starania Związku o przywrócenie dawnej wysokości zasiłku ogólnego, tj. 2 pensyj — nie spotkały się — jak dotąd — z pomyślnym rezultatem.

Jeśli już mowa o zasiłku ogólnym, to podnieść należy, że Rada jednomyślnie uchyliła swą uchwałę z października roku ubiegłego o potrąceniu zasiłku ogólnego za rok 1938 pracownikom stołecznym z przyznanego im wyrokiem Sądu Najwyższego dodatku stołecznego. Uchylenie potrąceń dotyczy tylko roku bieżącego i nie zostało rozciągnięte na rok 1937. Wysuwane więc w tym zakresie ze strony Związku żądania znalazły jedynie częściowe zaspokojenie. Zasiłek jednak za r. 1938 został wszystkim i to szybko wypłacony.

Ostatni z zasiłków, który uchwaliła Rada, **to zasiłek odzieżowy dla techników.** Zabiegi Związku, ujęte w memoriale Zarządu Głównego, o podwyższenie tego zasiłku, nie dały pożądanego rezultatu i zasiłek ten został utrzymany w dotychczasowej wysokości. Potrzeby personelu terenowego nie mają jeszcze — niestety — dostatecznego zrozumienia. Faktem jest jednak, że wprowadzenie zasiłku odzieżowego do budżetu nabrało cech stałości. W kierunku więc tylko jego zwiększenia będą szły nadal nasze wysiłki.

Pozostaje jednak jeszcze cały szereg pozycji na rzecz personelu terenowego, wymagających wstawienia do budżetu lub zwiększenia, które nie zostały uwzględnione w należytym stopniu. Muszą one być nadal przedmiotem usilnych i niesłabnących starań Związku.

Zasada

## zwrot podatku specjalnego

**została rozszerzona** na wszystkie wypłaty personalne, jak zasiłki ogólne i indywidualne, wynagrodzenia za pracę w godzinach pobiurowych itp. Było to słusznym uzupełnieniem i pełną realizacją zasady głoszonej przez Związek i ustalonej już uprzednio przez Radę. Zwrot podatku specjalnego w rozszerzonych ramach będzie się jednak odbywał na dotychczasowych przesłankach i w dotychczasowych rozmiarach indywidualnych.

Ostatnią wreszcie sprawą pracowniczą, która była dyskutowana na plenum Rady, dotyczącą pracowników, zatrudnionych **w Warszawie,** jest sprawa uruchomienia i prowadzenia **śniadalni** na wzór innych większych instytucji w Warszawie. Rada uchwaliła kwotę 25 tys. zł, potrzebną na adaptację lokalu i wstawienie urządzeń, skreślając jednocześnie sumę 6 tys. zł, przewidzianą jako subsydium roczne na koszty prowadzenia śniadalni przez Związek. Śniadalnia zatem winna być prowadzona samowystarczalnie bez subsydium. Czy w tym stanie jednak śniadalnia ta będzie mogła egzystować, mamy poważne wątpliwości.

***

Te więc 8 punktów, a mianowicie:

1) podniesienie etatów,

2) upoważnienie do dalszego zwiększania liczby personelu,

3) wstawienie „Funduszu 20%-towego",

4) uchwalenie zasiłku ogólnego na rok 1939,

5) zasiłek ogólny dla pracowników stołecznych za rok 1938,

6) utrzymanie zasiłku odzieżowego,

7) rozszerzony zwrot podatku specjalnego

i 8) pokrycie kosztów urządzenia lokalu śniadalni —

stanowią wykaz naszych spraw na posiedzeniu Rady. **Niestety jest to jeszcze zbyt mało, gdy się popatrzy od strony rzeczywistych potrzeb pracowniczych** i niedomagań choćby częściowo wyliczonych w 10 punktach memoriału z dnia 21 września. Sądzimy, że przy wzajemnym zrozumieniu da się rozwiązać i szereg innych trudności, których dotychczas budżet Zakładu nie załatwił. Lecz dobre nastawienie dla spraw pracowniczych tak ze strony Prezydium Zakładu, jak też ujawniające się na ostatnim posiedzeniu Rady „wyjście naprzeciw" naszym bolączkom napawać musi otuchą na przyszłość. I to jest najważniejsze i najbardziej bodaj pozytywne osiągnięcie po sesji Rady P. Z. U. W.! Nie możemy jednakże jednocześnie nie pamiętać o tym, co nie zostało dotąd zrobione i jaki jeszcze trud czeka nas w przyszłości.

Należy zaznaczyć, że wszystkie powyższe — uchwalone przez Radę pozycje budżetu na r. 1939 — podlegają jeszcze zatwierdzeniu przez P. U. K. U.

## Jesienne posiedzenie RADY ZWIĄZKU

**odbędzie się w dniu 27 XI. 1938 r. w Warszawie**

**Początek o godz. 10,30**

# Instytucja publiczna jako pracodawca

W potocznie przyjętym pojęciu termin „pracodawca" wyraża właściwie pewną grupę odrębnych interesów gospodarczych, interesów kapitalistycznych. Pracodawca, to kapitalista, przedsiębiorca, którego interes gospodarczy, wyrażający się w dążeniu do osiągnięcia jak największego zysku, z natury rzeczy musi w gospodarczym procesie prowadzenia przedsiębiorstwa kolidować z interesami grupy pracowników. Jeżeli przyjąć, że ogólny przychód przedsiębiorstwa jest w danych warunkach wielkością stałą, to w granicach tego przychodu każde podniesienie płac pracowniczych musi działać pomniejszająco na zysk przedsiębiorcy i naodwrót.

Takie pojęcie **pracodawcy jako podmiotu przeciwstawnego grupie pracowników** praktycznie ma pełne uzasadnienie w odniesieniu do przedsiębiorstw prywatnych. W instytucjach publicznych jednakże to rozgraniczenie interesów posiada naogół mniej wyraźne oblicze. Pracodawcą jest tu właściwie nie instytucja, lecz państwo lub ta masa społeczna, której działalność instytucji dotyczy.

Nie dowodzi to jednak, by **kwestia pewnej kolizji interesów** nie występowała tu całkowicie. Ma tu ona tylko inny charakter. **Kolidują nie interesy osobiste stron obu, lecz osobisty interes pracowników i cele, którym instytucja służy.** Ze względu na te cele usiłuje się uzyskać możliwie najniższe koszty administracyjne, często nawet kosztem niemiłosiernego wyzysku pracowników. Tam, gdzie kwestia tych kosztów nie jest sprawą palącą ze względu na i tak uzyskiwane znaczne nadwyżki budżetowe, może wchodzić w grę udział państwa w zyskach przedsiębiorstwa, więc fiskalny cel wydobycia z tego ostatniego jak najwięcej (monopole, koleje państw., poczta, telegraf, telefon, lasy państwowe itp.), lub konieczność obracania nadwyżek na cele publiczne (P. Z. U. W.).

To wszystko powoduje, iż grupy pracownicze napotykają i tu — nie lepiej, niż w przedsiębiorstwach prywatnych, — na twardy i zdecydowany opór w swych dążeniach do osiągnięcia lepszych warunków pracy i wynagrodzenia.

A przecież **z charakteru instytucji publicznych** winno wynikać, iż **w roli pracodawców one stanowić winny wzór traktowania i wyposażenia pracowników,** winny być w interesie pracowników regulatorem stosunków na rynku pracy.

Czy **obecnie** jest tak w istocie? Niestety, **raczej nie.** I instytucje publiczne **stosują na wielką skalę haniebny wyzysk pewnych grup swych pracowników.** Warunki pracy i wynagrodzenia są w wielu z nich — zwłaszcza dla tych najniższych, a przecież często najliczniejszych pracowników — nader opłakane. **System kapitalistyczny swe piętno wyciska i na działaniu placówek publicznych.** Metody kapitalistycznego wyzysku i tu znajdują naśladownictwo. I tu wykorzystuje się złe warunki koniunkturalne — nadmiar rąk roboczych, obniżający cenę pracy do poziomu poniżej minimum egzystencji.

Wobec tych kapitalistycznych metod pracownicy instytucji publicznych w obronie swych praw muszą występować tak, jak to praktykuje się na prywatnym rynku pracy — organizując związki zawodowe, które przez solidarne zbiorowe akcje jedynie mogą coś uzyskać.

Ostatnie lata są okresem **wzmożonej ruchliwości związków.** Wiąże się to ze stałym pogarszaniem stosunków pracy, które zwłaszcza w ostatnich czasach, na tle zwyżkowego ruchu cen, dało się szczególnie odczuć. I należy przyznać, że ruchliwość związków przynosi naogół pozytywne rezultaty, mimo iż **w instytucjach publicznych związki są w trudniejszej sytuacji, niż w prywatnych.**

W tych ostatnich bowiem kierownictwo przedsiębiorstwa w ścisłym tego słowa znaczeniu reprezentuje interes kapitału, występowanie więc przeciwko organom kierowniczym godzi bezpośrednio w przedsiębiorcę, od którego zależy zmiana warunków pracy i wynagrodzenia.

W instytucjach publicznych natomiast władze kierujące są także pracownikami wobec tego wspólnego pracodawcy, jakim jest państwo czy masa zrzeszonych. Występowanie przeciwko nim nie ma więc tego znaczenia, decyzja o ewentualnych zmianach zależy jeszcze od organów dalszych, nadrzędnych, a wywarcie nacisku na te ostatnie nasuwa już duże trudności.

Wiąże się z tym także kwestia środków, jakimi nacisk można wywierać. Pewne środki przyjęte i dozwolone w przedsiębiorstwach prywatnych, a zapewniające w ostatecznym rezultacie największą skuteczność akcji (np. strajk), w instytucjach publicznych w wielu wypadkach nie uchodzą.

Tym niemniej jednak związki pracowników placówek publicznych mają za sobą poważne już osiągnięcia.

W obecnych warunkach trudno byłoby się zdecydować, jakiego pracodawcę ze stanowiska interesu pracownika należałoby postawić wyżej i gdzie jest korzystniej pracować — w przedsiębiorstwie prywatnym, czy w instytucji publicznej. Praca w tej ostatniej ma bezsprzecznie większe cechy stałości i pewności. Istnieje w niej też większa sztywność płac, niezależnych od aktualnej sytuacji, oraz stałość stosunków regulowanych jednolitymi przepisami służbowymi. W instytucji publicznej wreszcie mniejsza jest rozpiętość zarob-

**(Dokończenie na str. 5-ej)**

# *Drzazgi*

*Jak wiemy, system kar z tytułu przekroczeń i przestępstw służbowych, został w naszych przepisach dyscyplinarnych ujęty w 7 punktów od „upomnienia" do „wydalenia ze służby ze zmniejszeniem zaopatrzenia emerytalnego względnie odprawy do 50%". Tak się dziwnie składa, że z reguły przy lada okazji przekroczeń stosuje się głównie kary, wyszczególnione w pkt. 6 i 7 (najwyższe).*

*Skuteczność tego ostatniego 7-go środka jest niezawodna i wypróbowana. Delikwentowi, jeżli zwłaszcza niebardzo jest zaawansowany w służbie (co do ilości lat), a poza tym nie nazbyt przedsiębiorczy i pozbawiony majątku osobistego, grozi — można powiedzieć — powolne zamieranie, a co ważniejsze, skazana jest na to i jego Bogu ducha winna często liczna rodzina. Istotnie nieprzeciętne okrucieństwo. W tych warunkach jeszcze kara śmierci byłaby już niezbyt daleko idącym pogłębieniem systemu kar.*

**
*

*A propos kary śmierci. Możnaby uznać, że w obecnym stanie byłoby wskazane rozszerzenie w tym właśnie kierunku przepisów dyscyplinarnych przy okazji najbliższej zmiany pragmatyki. Na podstawie odpowiednio zrekonstruowanych przepisów komisje dyscyplinarne mogłyby np. wydawać decyzje w rodzaju: „...ostatecznie gotowi jesteśmy tolerować Pana w zmniejszonej o 4 grupy kategorii uposażeniowej, jednakże z uwagi na powołane w § 31 takiego to rozporządzenia dobro i powagę instytucji byłoby najbardziej wskazane własnoręczne skrócenie swej występnej egzystencji..." itp. Jeśli facet ambitny, za skutek można gwarantować i raz na zawsze sprawa byłaby skończona. A co za piorunujący efekt! Wartoby rozważyć.*

**
*

*Z tymi dyscyplinarkami Instytucja jakoś ostatnio nie ma szczęścia. Bo to wytacza się jakiemuś robotowi milowe postępowanie, że i sumy wpłacone przekazywał z parodniowym opóźnieniem, że nie dopilnował, że zaniedbał, że wydał — i stłamsza się go moralnie i materialnie w uznaniu litanii przestępstw, obniża pobory o 2 grupy, zmniejsza, przenosi, wydala. A potem... Robot w poczuciu swej krzywdy i niesprawiedliwości kieruje sprawę na drogę sądową — i wygrywa, obala podstawy egzekutywy dyscyplinarnej... I wypadków takich coraz więcej. No, naturalnie, racja jest po stronie systemu dyscyplinarnego. Każdy wie, że to tylko taka wyjątkowa złośliwość sądów.*

**
*

*Ta praca w godzinach nadliczbowych, na którą się tyle słyszy stale narzekań, to jednak w rzeczywistości chyba tylko jakiś złośliwy wymysł. No bo przecież Związek wykazał np., że w ciągu pierwszych paru miesięcy rb. takich godzin bezpłatnej pracy pobiurowej ogółem odbyto 14.700. Szczegółowy wykaz tych godzin przedłożono Władzom Zakładu jeszcze w sierpniu rb. Ale Władze orzekły, że trzeba sprawdzić. Bo to może tylko takie naciąganie, może tych godzin wcale nie było. I przypuszczenie to okazuje się prawdziwe — przecież dotąd jeszcze nic nie zdołano ustalić. Wiadomo, jak i n t e n s y w n e sprawdzanie przez 3 miesiące nic nie wykazało, to najlepiej świadczy, że zgłoszone pretensje były bezzasadne. Bo oczywiście bezpłatnej pracy pobiurowej w Instytucji nie ma i nigdy nie było.*

*War.*

*NIEZADOWOLONY*

*Pan Inspektor był w złym humorze; widać to było po rozrzuconych na biurku papierach, zwykle leżących w pedantycznym porządku, odczuć to można było po opryskliwym mruknięciu w odpowiedzi na moje nieśmiałe pukanie do drzwi. Chcąc go ułagodzić, zakomunikowałem mu z rozjaśnioną twarzą radosną wiadomość, że już widziałem okólnik (wymarzony w snach pracowniczych okólnik), że już, już nareszcie płacą.*

*— „Pana to cieszy? — spytał Pan Inspektor zimno — nie ma się z czego cieszyć".*

*— „Jakto" — przecież nareszcie Związek...".*

*— Związek, Związek, ciągle ten Związek! Czemuż ten wasz Związek nie pomyśli, ile nas to będzie teraz kosztować!".*

*A widząc, że nic nie rozumiem, zawołał zirytowany: „Panu to dobrze, z dziewiątki niewiele ściągną, ale niech Pan tylko pomyśli, ile ja w przyszłym roku będę musiał zapłacić podatku skumulowanego. Ja, panie, sypiać nie mogę, jak sobie o tym pomyślę. Czy pan sobie zdaje sprawę z tego, do jakiej grupy ja teraz przeskoczę przy progresji stopy procentowej podatku dochodowego? Wy jesteście szczęśliwi, was o to głowa nie boli, to też się o to nie troszczycie".*

*Zgnębiony nieszczęściem Pana Inspektora wymknąłm się, skłoniwszy mu się ze współczuciem; ale Pan Inspektor zerwał się od biurka i z żywością młodzieńca w XIII stopniu służbowym dopadł mnie na korytarzu.*

*„Powinniście się starać już teraz, byśmy w przyszłym roku dostali zasiłek na zapłacenie podatku skumulowanego. I żeby nam wypłacili bonifikatę podatku od tego zasiłku. I żeby nam nie potrącali podatku od tej bonifikaty. I żeby...".*

*Więcej już nie dosłyszałem. Uciekłem.* *Łukasz.*

# Pracownicy P.Z.U.W. zdystansowani...

## Umowa zbiorowa w ubezpieczeniach prywatnych

Zadziwiająco słabe echo wywołało na naszym terenie wydarzenie o tak wielkiej doniosłości w życiu pracowniczym, jak zawarcie ogólno-państwowego układu zbiorowego pracy dla prywatnych zakładów ubezpieczeń, podpisanego w kwietniu rb.

Trzeci to już z kolei układ zbiorowy. Pierwsze unormowały warunki pracy w bankowości i dziennikarstwie, ostatni unormował zasady pracy i płacy w ubezpieczeniach.

Układ ten powinien nas zainteresować nie tylko ze stanowiska solidarności świata pracy, nie tylko jako ubezpieczeniowców, zatrudnionych przy publicznym warsztacie, **zasługuje on na jak najbaczniejsze zainteresowanie z naszej strony** ze względów najbardziej żywotnych i osobistych. Zwłaszcza z punktu widzenia interesów pewnej części pracowników P. Z. U. W.

Na wstępie należy stwierdzić, że układ, o którym mowa, nie obejmuje paru mniejszych zagranicznych towarzystw ubezpieczeń, a także tzw. poznańskiego koncernu, który — chociaż reprezentuje kapitał polski, to jednak nie uznał za wskazane podciągnąć warunków pracy i płac swoich pracowników do norm, które zapewnia swemu personelowi kapitał obcy, co musi wywołać u nas jak najbardziej przykre wrażenie; poza tym układ nie dotyczy zakładów wzajemnych, większych i mniejszych oraz publicznych. Nie obejmuje więc także P. Z. U .W.

Mimo to, napewno zainteresuje większość pracowników P.Z.U.W. i miejmy nadzieję, wywrze pewien wpływ i na nasze warunki pracy.

**
*

Rozpatrzmy ważniejsze postanowienia tego układu. Ustala on przede wszystkim ogólną zasadę, że postanowienia układu, **korzystniejsze dla pracowników od zasad umów indywidualnych**, zastępują z mocy prawa te zasady, natomiast umowy w części korzystniejszej dla pracowników od postanowień układu, **pozostają w mocy** (§ 13).

**Normuje następnie czas pracy, ustalając 7-mio godzinny dzień pracy** i tzw. angielską sobotę, a także wynagrodzenia za pracę nadliczbową (normalne za 8-mą godzinę, wyższe o 25% za dalsze dwie i o 50% za następne oraz świąteczne).

O ile powyższa zasada nie jest sukcesem w świetle obecnie obowiązujących przepisów, o tyle postanowienia § 4 są dużą zdobyczą. Przewidują one **5-cio tygodniowy urlop wypoczynkowy** po upływie 10 lat pracy.

Pozornie niewielkim, lecz w rzeczywistości bardzo istotnym sukcesem jest ustalenie **minimalnych norm wynagrodzenia,** wynoszących (§ 5) **w Warszawie i Gdyni zł 200 miesięcznie, na prowincji zaś zł 150,** a dla woźnych — zł 130 i zł 100 oraz dla gońców do 21 lat — zł 60 i zł 50.

Normy te nie stosują się do praktykantów, pod które to pojęcie podpadają pracownicy **w pierwszym roku pracy oraz przed ukończeniem 18 lat.**

W istotnym związku z powyższym postanowieniem jest zasada tzw. **automatycznego awansu** (§ 6), który po każdych **2-ch latach** wynosi **10% norm początkowych** aż do chwili, kiedy płaca wzrośnie o 50%. Niezależnie od tego pozostają oczywiście normalne indywidualne awanse.

W dalszym ciągu umowa przewiduje **ogólną podwyżkę o 5% płac** wszystkich pracowników, pobierających poniżej 400 zł w Warszawie i 300 zł na prowincji (§ 7).

Następny § 8 ma ogromne znaczenie nie tylko dla uczestników układu. Przewiduje on mianowicie,że po upływie 4 lat pracownikowi przysługuje w razie zwolnienia **niezależnie od ustawowego odszkodowania** (3-miesięcznego), **dodatkowa odprawa w wysokości 75% pensji za każdy rok pracy,** do maksymalnej wysokości piętnastomiesięcznego wynagrodzenia.

Ustala się dalej zasadę wypłaty w każdym roku wszystkim pracownikom **gratyfikacji** w wysokości **50% poborów** (o ile w danym zakładzie nie obowiązuje norma wyższa).

W razie choroby, trwającej bez przerwy ponad 3 miesiące, pracownik może być zwolniony — z zarachowaniem wszakże trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia (§ 10).

**Odprawy pośmiertne** wynoszą wg. postanowień układu (§ 11) — po 2 — do 10 lat — **3-mies. pobory,** po 10 do 20 lat — **6 mies.,** po 20 latach — **9-miesięczne.**

Poza tym (§ 12) ustalona została zasada **nieusuwalności** w okresie pełnienia mandatów **delegatów pracowniczych.**

**
*

Warunki pracy tzw. etatowych pracowników P. Z. U. W. są unormowane rozporządzeniem Rady Ministrów z dn. 2.X.1928 r. znowelizowanym dn. 20.I.1930 r. oraz dn. 17.XII.1936 r. Zrozumiałe jest, że omówiony wyżej układ nie może być na nich rozciągnięty. Niemniej jednak **niektóre zasady tego układu dałyby się i u nas zastosować,** inne powinny być wzięte pod uwagę przy opracowywaniu ewent. zmian obecnych przepisów służbowych.

Rozpatrzmy kwestię urlopów wypoczynkowych. § 25 przepisów służbowych przewiduje możność udzielania **pracownikom — 5-cio tygodniowych urlopów wypoczynkowych.** Bez zmiany przepisów służbowych można byłoby ustalić na podstawie tego § zasadę, że podobnie jak w innych instytucjach prywatnych i państwowych, podobnie jak w P. Z. U. W. przed r. 1928, pracownik P. Z. U. W. po 10 latach pracy korzysta z 5-cio tygodniowego urlopu. Tak, jak bez zmiany przepisów służbowych utrwaliła się już u nas zasada, że personel kierowniczy korzysta w praktyce z 6-cio tygodniowych urlopów. Czy nie należałoby przepisu tego **jednakowo interpretować i stosować zarówno do dyrektorów, jak i do wszystkich innych pracowników?** Uważamy tę sprawę za jedno z najpilniejszych zadań Związku.

Przy ostatniej nowelizacji zniesiono u nas automatyczny awans szczeblowy, odmawiając mu wszelkiego uzasadnienia, zarzucając, że zabija on ambicję w pracowniku, biurokratyzuje go. Układ w ubezpieczeniach wskazuje, że „prywatna inicjatywa" nie obawia się „zbiurokratyzować" swych pracowników...

To samo da się powiedzieć **o innych zasadach układu, które wysuwane na naszym terenie traktowane były jako żądanie nieuzasadnionych przywilejów.** Dziś, gdy zostały one uznane przez prywatnych pracodawców, należy przypuszczać, że nie będą już one w ten sposób traktowane przez pracodawcę społecznego przy ew. nowelizacji naszych przepisów służbowych.

Ale nie tylko te wnioski na odległy termin nasuwa omawiany układ. Obnaża on w całej jaskrawości wstydliwie zazwyczaj nieujawniany stan **warunków pracy ogromnej liczby pracowników P.Z. UW.,** nie objętych przepisami służbowymi — **tzw. kontraktowych, czasowych, akordowych** — różnie nazywanych, ale na ogół jednakowo wydziedziczonych, także w gruncie rzeczy stałych pracowników PZUW. Czas najwyższy zlikwidować te ogromne zastępy „lumpenproletariatu", wyprodukowane w ciągu ostatnich lat dzięki swoiście rozumianej polityce oszczędnościowej Zakładu.

Nie może zakład społeczny **po kilka, albo i kilkanaście lat trzymać kontraktowych, czasowych, akordowych itp. praktykantów,** gdy prywatny pracodawca, obcy kapitalista, ogranicza praktykę do 1 roku. Nie może pracodawca społeczny wynagradzać swych pracowników — 50-złotowymi zarobkami, gdy prywatny godzi się na minimum 150 zł. I czas pracy także powinien być szanowany w zakładzie społecznym; w razie zwolnienia powinny obowiązywać nie niższe odprawy, niż w zakładach prywatnych i pośmiertne i urlopy. Wreszcie wszystkim należą się wszelkie gratyfikacje, przysługujące stałemu personelowi. **To są sprawy oczywiste.** Z pewnością nikt nie będzie kwestionował ich słuszności. Ale też z pewnością stosowanie ich napotka na trudności w Zakładzie — ze względów formalnych. Etat, budżet, fundusze, koszty administracyjne. Znamy to. Są to argumenty niezmiernej wagi, ale nie zdołają one przekonać licznej rzeszy pracowników Zakładu, pozbawionych niektórych lub wszelkich praw, że nadal i ciągle i zawsze mają być oni **gorzej traktowani** przez zakład społeczny, niż ich koledzy przez kapitalistów prywatnych.

Trzeba w końcu znaleźć wyjście z tej sytuacji. Trzeba unormować sprawę, która nie ma charakteru przejściowego, gdyż trwa już lata i nic nie zapowiada jej zmiany. Są pracownicy kontraktowi, akordowi itp., gdyż są oni Zakładowi niezbędni. **Nie mogą oni być objęci przepisami służbowymi — to muszą być objęci umową zbiorową.**

Albo przez rozciągnięcie omówionego wyżej układu również i na tzw. niestałych pracowników P. Z. U. W., albo też przez zawarcie przez Zakład ze Związkiem Zaw. Pracowników P. Z. U. W. odrębnej umowy, któraby sprawę tę unormowała na zasadach nie gorszych od obowiązujących w ubezpieczeniach prywatnych. **k. i.**

# Instytucja publiczna jako pracodawca

(Dokończenie ze str. 4)

ków organów kierowniczych i podwładnych.

W przedsiębiorstwach prywatnych zato w większym może stopniu docenia się wartość pracy pracownika i rychlej są respektowane jego uzdolnienia. Ostatnio także coraz częściej zawierane umowy zbiorowe i tu trwale regulują stosunki pracy i płace, przy czym niejednokrotnie zawierają wiele korzystnych dla pracowników postanowień, zupełnie nieuregulowanych lub w ogóle nie branych w rachubę w instytucjach publicznych (np. obowiązkowa 13-ta pensja, awanse automatyczne, stosunkowo wysokie minimum płac). W wielu wypadkach również dużo są większe możliwości zarobkowe w przedsiębiorstwach prywatnych.

Oczywiście wszystkie te przeciwstawienia mają charakter względny, gdyż zarówno wśród instytucji publicznych, jak — i to w jeszcze większym stopniu — na prywatnym rynku pracy, istnieje wielka rozpiętość warunków i możliwości.

Toteż nie należy ustawać w dążeniu do osiągnięcia jak najdalej idącej stabilizacji i wyrównania tych warunków — i to na poziomie w każdym razie powyżej minimum egzystencji. W akcji tej **instytucje publiczne winny wreszcie z zaniechaniem metod wyzysku odegrać rolę właściwą, rolę regulatora** — na korzyść pracowników — ogólnych warunków pracy i wynagrodzenia.

**J. W.**

# WYDAJNOŚĆ PRACY TECHNIKÓW SZACUNKOWYCH

Co pewien czas rozpoczyna się na terenie naszej Instytucji kampania za zwiększeniem wydajności pracy techników szacunkowych. Powody tej kampanii są zrozumiałe i godne uznania. Chodzi o jak najszybszą obsługę ubezpieczonych, zgłaszających wnioski, chodzi o ustawowe przeszacowania z urzędu przestarzałych szacunków, toteż wszyscy pracownicy P. Z. U. W. ustosunkowują się do tej tendencji pozytywnie. Nawet sami technicy. Ale formy, w jakich ujawnia się słuszna tendencja Władz Instytucji zwiększenia wydajności pracy, są b. przykre dla kolegów techników.

Zdajemy sobie bowiem dobrze sprawę z tego, że zagadnienie wydajności jest b. skomplikowane i zależne od wielu czynników. Nie da się osiągnąć zwiększenia wydajności tylko mechanicznym naciskiem służbowym. **Istnieje pewna granica wydajności, której przekroczenie musi się odbić na jakości sporządzanych szacunków.**

Granica ta jest różna nie tylko dla poszczególnych województw, ale nawet dla poszczególnych stref w powiatach. Wiedzą o tym dobrze kol. technicy, nie chcą o tym wiedzieć Władze Instytucji.

Najbardziej zawsze narażeni są technicy szacunkowi województwa warszawskiego na zarzuty zbyt małej wydajności pracy. I rzeczywiście niżej przytoczone zestawienie wydajności miesięcznej w ostatnich 5 latach potwierdza słuszność tych zarzutów:

| W województwach | 1933 | 1934 | 1935 | 1936 | 1937 | Średnio |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Warszawskim | 90 | 100 | 81 | 106 | 103 | 96 |
| woj. centralnych | 101 | 109 | 96 | 115 | 114 | 107 |
| „ wschodnich | 97 | 111 | 113 | 109 | 115 | 109 |
| „ południowych | 113 | 107 | 94 | 116 | 127 | 111 |
| Ogólna | 105 | 110 | 100 | 119 | 121 | 111 |
| Wydajność w woj. warszawskim stanowi proc.: | | | | | | |
| w stosunku do wydajn. woj. centralnych . . . | 89,1% | 91,7% | 84'4% | 92,2% | 90,0% | 89,5% |
| w stosunku do ogólnej wydajności średniej . . | 85,7% | 90,9% | 81,0% | 89,1% | 85,1% | 86,4% |

Z powyższego zestawienia wynika, że zjawisko niższej wydajności pracy w woj. warszawskim jest stałe i istniejące od kilkunastu lat. Muszą więc również istnieć stałe przyczyny, powodujące to zjawisko.

Przyczyną najważniejszą jest **wyższa wartość średniej nieruchomości szacowanej w województwie warszawskim,** wywołana z jednej strony **większą ilością budowli chłopskich w jednej nieruchomości,** z drugiej zaś **dużą ilością powiatów o zabudowie w typie letniskowo-willowym.** Jest rzeczą jasną, że szacowanie takich nieruchomości musi pochłaniać znacznie większą ilość czasu, niż szacowanie nieruchomości złożonych z jednej do czterech i to nieskomplikowanej konstrukcji budowli w większości pozostałych województw.

Jeżeli więc uznany, że **wydajność pracy jest odwrotnie proporcjonalną w stosunku do wartości szacowanych budowli,** należy zbadać, jak się kształtuje **średnia** wysokość sumy oszacowania w poszczególnych województwach i pochodna od niej wysokość **średniej składki.** W zestawieniu umieszczonym poniżej, opartym na Sprawozdaniu Statystycznym za rok 1937 P. Z. U. W., rozpatrywać będziemy dział „wszelkie inne" w miastach mniejszych i osadach oraz we wsiach z pominięciem miast większych, gdyż województwo warszawskie nie obejmuje m. st. Warszawy.

| Średnia wartość | w miastach mniejsz. | | w osadach | | we wsiach | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | nieruch. | budynk. | nieruch. | budynk. | nieruch. | budynk. |
| Woj. Białostockie | 3934 | 1460 | 2320 | 925 | 2036 | 641 |
| „ Kieleckie | 4886 | 1890 | 2374 | 1095 | 1881 | 763 |
| „ Lubelskie | 3724 | 1509 | 2040 | 974 | 1730 | 621 |
| „ Łódzkie | 6331 | 1774 | 3041 | 1031 | 2264 | 741 |
| „ Warszawskie | 7741 | 2367 | 3808 | 1393 | 3215 | 1135 |
| Średnio centralne | 5454 | 1861 | 2509 | 1066 | 2192 | 776 |
| Woj. Nowogródzkie | 3443 | 1652 | 2037 | 1005 | 1313 | 486 |
| „ Poleskie | 2135 | 1001 | 1437 | 657 | 859 | 338 |
| „ Wileńskie | 1895 | 858 | 1555 | 718 | 1145 | 359 |
| „ Wołyńskie | 2635 | 1397 | 1611 | 950 | 1129 | 479 |
| Średnio wschodnie | 2595 | 1275 | 1642 | 823 | 1112 | 421 |
| Woj. Krakowskie | 8324 | 4313 | 2737 | 1345 | 1916 | 874 |
| „ Lwowskie | 4020 | 1938 | 2039 | 1025 | 1406 | 581 |
| „ Stanisławowskie | 2500 | 1179 | 1300 | 614 | 970 | 412 |
| „ Tarnopolskie | 3618 | 1604 | 1464 | 600 | 1202 | 425 |
| Średnio południowe | 4679 | 2237 | 1864 | 856 | 1408 | 578 |
| Ogółem | 4630 | 1929 | 2095 | 948 | 1636 | 620 |

Średnia wysokość sumy szac. nieruchomości w miastach mniejszych **województwa warszawskiego** wynosi 167% średniej ogólnej, jednej budowli 122% średniej ogólnej; w osadach wojew. warsz. średnia wys. sumy szac. nieruchomości — 181 % średniej ogólnej, a budowli 146% średniej. We wsiach województwa warszawskiego średnia suma oszacowana jednej nieruchomości stanowi 196% średniej ogólnej, a jednej budowli — 183% średniej.

A więc zestawienie powyższe całkowicie potwierdza **ścisłą zależność wydajności od wartości budowli i ilości tychże w jednej nieruchomości.** Ogółem w województwach, objętych przymusem, przypada 2,6 budowli na 1 nieruchomość, a w województwie warszawskim 3,0 bud. na nieruch. Jeżeli z kolei rozpatrzymy wysokość składki, to również stwierdzimy, że średnia składka roczna w woj. warszawskim wynosi 139% średniej składki ogólnej.

Potwierdzeniem tezy o trudniejszych, bo wymagających większej ilości czasu dla oszacowania jednej średniej nieruchomości (a nawet jednej budowli) — warunkach pracy w województwie warszawskim jest fakt, że technicy szacunkowi, przeniesieni z terenu innych województw, po pewnym czasie (już po kilku miesiącach pracy) wykazują wydajność niższą, niż poprzednia, mimo dopingu ze strony inspektorów powiatowych. Jedynie tylko w powiatach przeważnie rolniczych, gdzie spotyka się wsie zabudowane jednolicie pod względem konstrukcji i materiału (np. lipnowskim, łowickim, nieszaw-

**Dokończenie na str. 7**

# O rozłożenie ciężaru podatku kumulacyjnego

Tak się wiele słyszy narzekań, iż skumulowany podatek dochodowy, płacony od zwiększonego dochodu z danego roku w roku następnym, jest niezmiernie uciążliwy przez to, że zastaje pracowników zupełnie nieprzygotowanych do jego pokrycia, podważa więc i tak przeważnie z trudem równoważony budżet miesięczny.

Sumy, o jakie zwiększył się dochód podstawowy w roku poprzednim, dawno już się wydało, tak że nie ma po nich i śladu, a tu przychodzi często duże kwoty płacić urzędowi skarbowemu.

Dużo wygodniej, jak twierdzą ci niezadowoleni, byłoby otrzymywać odrazu trochę mniej, by potem nie ponosić ciężarów ponad siły. Od razu więc z tych dodatkowych wynagrodzeń winno się potrącać zwiększony podatek, mniej się trochę otrzyma, mniej się wyda, ale potem jest już spokój.

Praktyka tego rodzaju jest istotnie możliwa. Zachodzą nawet dość liczne wypadki, że pracodawca w porozumieniu z pracownikiem potrąca od uposażenia podatek dochodowy w kwotach wyższych, aniżeli wynika to z ustawy o państwowym podatku dochodowym, tak iż pracownik ma możność pokrycia przyszłego podatku od dochodów skumulowanych wprawdzie przed terminem, ale zato w drobniejszych, a tym samym mniej uciążliwych ratach.

Ministerstwo Skarbu okólnikiem z dn. 28.7. r. b. poleciło urzędom skarbowym przyjmować wszelkie wpłaty na poczet podatku z tym, że kwoty w danym roku nadpłacone będą wpływały obniżająco na wysokość późniejszego podatku od dochodów skumulowanych. W wypadkach, gdy ze złożonego przez płatnika obliczenia różnicy wynika, że służbodawcy potrącili podatku więcej, niż wypada po skumulowaniu wynagrodzeń, nadpłacone w ten sposób sumy będą zaliczane na inne zaległości podatkowe danego płatnika bądź też zwracane w gotówce.

W ten sam sposób postępuje urząd skarbowy, gdy płatnik nie był obowiązany do złożenia zeznania z tytułu kumulacji, a mimo to zeznanie złożył i z zeznania tego wynika różnica na jego korzyść.

Należałoby rozważyć, czy wobec takich możliwości nie byłoby pożądane wprowadzenie i u nas takiej inowacji w postaci potrącania odrazu przy wypłacie dodatkowego wynagrodzenia zwiększonego podatku.

## *OSOBISTE*

*Wszystkim Koleżankom i Kolegom składam najserdeczniejsze podziękowanie za przesłane mi życzenia i piękny upominek*

*Janina z Rogulskich Kuydowiczowa*

*Wszystkim Koleżankom i Kolegom Biura Inspektoratu Wojewódzkiego w Kielcach składam tą drogą serdeczne podziękowanie za złożone w dniu ślubu 22.X. r. b. życzenia oraz za cenny upominek*

*PIOTR FRENEICH*

*emeryt. Inspektor Powiat. w Kielcach*

## Wydajność pracy techników szacunkowych

(Dokończenie ze str. 6)

skim, makowskim i kutnowskim), wydajność pracy dorównywa wydajności w innych województwach, a nawet często ją przewyższa.

Należy więc przy zestawieniach wydajności pracy brać pod uwagę nie województwa, a raczej **strefy o mniej więcej jednolitym typie zabudowy.** Okaże się wówczas, że strefy te bez względu na to, w jakich okolicach leżą, zaznaczają się jednolitą wydajnością. Nawet przy dotychczasowym systemie statystycznym stwierdzić można z całą stanowczością istnienie zależności wydajności pracy od wartości szacowanych budowli. Tak więc dla **województwa krakowskiego,** gdzie średnia wydajność pracy technika szacunkowego za ostatnie pięciolecie wynosiła **95,** a więc nawet mniej, niż w woj. warszawskim i stanowiła **85,6%** średniej wydajności ogólnej za ten okres, — średnia wysokość sumy oszacowania nieruchomości w miastach mniejszych (z tabelki drugiej) wynosi 180% średniej wysokości ogólnej, — jednej budowli 224% średniej ogólnej; w osadach woj. krak. procenty te wynoszą 131% i 142%, a we wsiach średnia wysokość sumy oszacowania wynosi 117% średniej wysokości ogólnej nieruchomości i 141% średniej wys. szacunku jednej budowli. A więc mimo pewnych lokalnych odrębności (wyższa średnia wartość 1 budowli w miastach mniejszych, a niższa wartość średniej budowli wiejskiej w porównaniu z województwem warszawskim) — zestawienie to **potwierdza całkowicie ścisłą zależność wydajności od wysokości szacunku.**

Z kolei należałoby szczegółowo rozpatrzyć i inne czynniki wydajności, a mianowicie: stan dróg i środki komunikacyjne, zabudowę osiedli (zwarta czy kolonijna), teren (płaski czy też górzysty) itp.

Dopiero **po uwzględnieniu tych wszystkich tak różnolitych czynników możnaby zestawić z pewną ścisłością tabelkę wydajności pracy techników szacunkowych.** Wiemy dobrze, że w zestawieniach, dokonywanych przez Instytucję, wszystkie powyższe czynniki uwzględniane nie są, a więc i wnioski wyciągane na podstawie tych zestawień są błędne. **cekaem.**

# O tanie mieszkania dla pracowników

Parlament duński uchwalił z pewnymi zmianami 3 projekty ustaw, złożone przez rząd dla wzmożenia ruchu budowlanego, aby z jednej strony polepszyć stan zatrudnienia w przemyśle budowlanym i pokrewnych gałęziach przemysłu, a z drugiej, i to przede wszystkim, aby dostarczyć ludności zdrowych i tanich mieszkań, w pierwszym rzędzie rodzinom mało zarabiającym.

Ustawa przewiduje otwieranie (w ciągu sześciu lat od r. 1938) rocznie kredytu 20 milionów koron (około 23 milionów złotych) gminom, samorządom instytucjom i związkom na budowę tanich mieszkań.

Mało tego — wpływy podatkowe z tych mieszkań posłużą do udzielania jeszcze specjalnych obniżek komornego dla większych rodzin o małych zarobkach. Zniżka została ustalona w zależności od wielkości rodziny i wysokości zarobków, w granicach od 30 do 50%.

Jakżeż na tym tle wygląda kalkulacja komornego w nowobudującym się domu PZUW na Żoliborzu (w Warszawie).

W moim pojęciu mieszkania powinny być tak kalkulowane, aby wszystkie były zajęte przez pracowników PZUW.

Tymczasem — o dziwo — widać z góry przewiduje się, że wskutek wysokiego komornego nie wszystkie mieszkania będą zajęte przez pezetuwiaków, gdyż komorne mieszkań do 3-ch pokoi z kuchnią jest dwojakie: dla pracowników PZUW i dla osób postronych.

Nie wszyscy może wiedzą, jakkolwiek wróble o tym na dachach ćwierkają, że budynek ten jest wyjątkowo luksusowo budowany, a ponoć sam projektodawca — architekt był zdziwiony, że tak drogi projekt został wybrany do realizacji.

W związku z powyższym nasuwa się pytanie: w jakim celu został ten dom wybudowany? Czy poto, aby przyjść z pomocą pracownikom Zakładu? To dlaczego komorne ma być tak wysokie?

Jeżeli zaś dla innych niewiadomych celów, to poco rozpisując pewnego rodzaju ankietę, na jakie mieszkanie koleżanki i koledzy reflektowaliby — stwarzało się iluzję, że robi się to, aby przyjść pracownikom z pomocą.

Budowa takiego budynku powinna mieć dwojaki cel:

1) Odpowiednie ulokowanie funduszu emerytalnego i 2) pomoc dla pracowników i to w pierwszym rzędzie dla najgorzej uposażonych w stosunku do ilości członków rodziny.

Pierwszy warunek został spełniony — ulokowano pieniądze funduszu emerytalnego.

Spełnienia drugiego warunku, jak na razie, nie widać.

Bo czyż nazwać można pomocą dla pracowników PZUW dom, w którym komorne wygląda — przynajmniej jak w dotychczasowym projekcie — następująco:

| ilość pokoi + kuchnie | kondygnacja | komorne dla nie prac. | komorne dla prac. | świadczenia | Razem dla pracown. |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 | wszystkie | 300 | 300 | 50 | 350 |
| 4 | " | 225 | 225 | 40 | 265 |
| 3 | I, II, III, IV | 140 | 125 | 25 | 150 |
| 3 | parter | 125 | 110 | 25 | 135 |
| 2 | I, II | 110 | 80 | 20 | 100 |
| 2 | III | 100 | 75 | 20 | 95 |
| 2 | IV | 95 | 70 | 20 | 90 |
| 2 | parter | 100 | 75 | 20 | 95 |
| 1 | II, III | 60 | 50 | 15 | 65 |
| 1 | I, IV | 55 | 45 | 15 | 60 |

Czyż to nie jest trochę za wysokie komorne?

A przecież doliczyć do tego trzeba koszt przejazdu do miasta do biura czy za interesami. Przy jednorazowym przejeździe do miasta ten „dobrowolny" podatek wyniesie na głowę 12 zł, a okrągło z jazdami popołudniowymi zł 15 (cena miesięcznego biletu tramwajowego jednoliniowego).

Jak widać z powyższego cena mieszkania najtańszego dla dwóch osób wyniesie — komorne 55, świadczenia 15, przejazdy 2-ch osób 30, razem 100 zł.

Kalkulacja ta wskazuje, że tylko nieliczni wybrańcy będą mogli sobie pozwolić na to dla własnych pracowników budowane mieszkanie.

Że projektowane komorne mieszkań w naszym budynku jest za wysokie, niech dla porównania posłużą ceny mieszkań w Warszawskiej Spółdzielni Mieszkaniowej na Żoliborzu.

Komorne w mieszkaniach t. zw. półtoraizbowych (pokój, kuchnia, przedpokój, ubikacja, szafa ścienna w pokoju, szafka, kredensik i stół w kuchni) kosztują z centralnym ogrzewaniem od 38 do 45 zł.

Nie przytaczam tu ceny mieszkań w budynkach WSM budowanych z kredytów TOR-u (Towarz. Osiedli Robotniczych), gdzie komorne dwupokojowego mieszkania z kuchnią, ubikacją, prysznicem, 2-ma szafami w murze, i wyposażeniem kuchni — wynosi mniej niż cena półtoraizbowego mieszkania w innych koloniach.

Ogół pracowników zdanych na łaskę prywatnych właścicieli domów z zainteresowaniem śledzi postęp budowy budynku na Żoliborzu i z głęboką wiarą oczekuje, że ceny mieszkań we własnym domu Zakładu będą dostosowane do ich możliwości płatniczych.

**m. k.**

*LIST Z WOŁYNIA*

## *Gdzie nie ma pracy pobiurowej*

*Wystosowanym pod moim adresem cennym pismem Pana Redaktora z 26.IX. rb. byłem mile zdziwiony i zaskoczony, ponieważ jest to nareszcie jeden uczciwie zasłużony monit. Innych monitów mam już sporo, pracuję bowiem w P.Z.U.W. już z górą lat siedemnaście, są to jednak takie zwykłe sobie codzienne szaraczki. Wszystko jedno — dyplomy te przechowuję starannie obok innych odznaczeń i pochwał moich zasług obywatelskich, dokumenty te bowiem stanowią wprost nieoceniony materiał do studiów psychologicznych nowoczesnego typu niewolnika oraz jego otoczenia. Obiecuję sobie nad zagadnieniem tym popracować sumiennie i poświęcić cały wolny czas i siły, jakie pozostaną mi do dyspozycji po szczęśliwym doczekaniu się emerytury. W prawdzie moi bliscy twierdzą uparcie, że jako buchalter doczekać się mogę emerytury najwyżej na Kulparkowie (bardzo zresztą przyzwoity i nowocześnie urządzony Zakład), to jednak mam nadzieję, że tak nie będzie, a pracę moją i cierpliwość nagrodzą Niebiosa.*

*W pismie swym narzeka Pan Redaktor na to, że nic nie piszę, że uparcie milczę, że nic nie wie, co z nami na Wołyniu dzieje się itd.*

*Otóż milczę, ponieważ ktoś kiedyś tam powiedział, że milczenie jest złotem i miał rację. Był to napewno bardzo mądry i żonaty pracownik i z pewnością niezbyt wysokiej kategorii. Być może, że nawet po jednej już, lub więcej dyscyplinarkach.*

*Pyta się Pan Redaktor, co z nami na Wołyniu dzieje się? Co ma się dziać? Nic! dosłownie nic takiego, co wychodziłoby poza miarę i ramy ustalonego już od wieków rozkładu godzin szarego pracownika na dalekiej prowincji kresowej. Z czystym sumieniem mogę pod każdą korespondencją z życia koleżeńskiego, towarzyskiego i związkowego, pod wiadomościami o ślubach, narodzinach, jubileuszach itp. z Brześcia, Kielc lub Słonima podpisać:*

*„ditto na Wołyniu"*

*z koleżeńskim pozdrowieniem itd.*

*Nie piszę się jednak wcale na rubrykę „Ci, co odeszli".*

*Nie ma tak dobrze! Ja w ogóle nie rozumiem, jak można myśleć o „odejściu", kiedy pozostało jeszcze tak dużo niezrealizowanych planów i uchwał tylu poprzednich zjazdów związkowych.*

*A już zupełnym nonsensem jest umierać przy naszych na Wołyniu kategoriach. Nie mamy zamiaru „odchodzić" wcześniej, dopóki nie skończymy (o ile oczywiście do tego czasu nas nie wykończą) z inspektorami powiatowymi VIII, a sekretarzami XI kategorii, referentami za 150 zł itp.*

*Anomalie te przecież kiedyś znikną, a awansować podobno będą nawet ci, którzy nie widzieli awansu od daty zaszeregowania, tj. od 1928 r. Związek nasz walczy o to z podziwu godną zaciekłością i poświęceniem.*

*Zarząd naszego Koła miał już — przepraszam, właściwie jeszcze dotychczas nie miał, ale napewno mieć będzie — sporo posiedzeń i debat, poświęconych tym sprawom, tym bardziej, że 1 stycznia już niedaleko i niebezpieczeństwo awansów za plecami! Grozi ono zwłaszcza licznej u nas rzeszy „jedenastek" i niedobitkom „dwunastek". Pozostałe zaś „dziesiątki", „dziewiątki" itp. „wielkości" mogą być narazie spokojne i szykować się do „jubileuszu" tak, jak tego chce jeden z szanownych kolegów z „Naszych Spraw".*

*Mamy tu jeszcze jedno „osiemnaste zmartwienie", a mianowicie jest nas tu, tak przynajmniej mówią, za mało, przez co jesteśmy przepracowani. Czy ja wiem? Zdaje mi się, że to nieporozumienie.*

*(Dokończenie na str. 8-ej)*

# Przed wyborami samorządowymi w stolicy

W dniu 28 września rb. odbyła się w Warszawie konferencja przedstawicieli związków zrzeszonych w C. K. P. przy udziale 152 upełnomocnionych reprezentantów wszystkich związków pracowników panstwowych, prywatnych i samorządowych, wchodzących w skład C. K. P. i mających swe oddziały w stolicy.

W wyniku ożywionej dyskusji powzięto jednomyślnie uchwałę treści następującej:

**„Konferencja przedstawicieli Zarządów Głównych i przedstawicieli Zarządów Okręgowych stołecznych Związków pracowniczych, zrzeszonych w C. K. P., uważa, że skonsolidowany ruch pracowniczy powinien zgodnie z Deklaracją Społeczno - Gospodarczą z września 1936 r. i uchwałami Konkresu Pracowniczego ze stycznia br. wziąć udział w wyborach do Rady Miejskiej w Warszawie, jako ugrupowanie samodzielne.**

**W celu ustalenia zakresu zainteresowań ruchu pracowniczego w dziedzinie samorządu stołecznego, opracowania zasad programowych, planu działania techniczno - organizacyjnego oraz współpracy reprezentacji pracowniczej w Radzie Miejskiej z C. K. P. — Konferencja powołuje Pracowniczą Komisję Wyborczą do samorządu stołecznego, która wynik swych prac przedstawi Prezydium C. K. P. w najbliższym czasie".**

Swiat pracowniczy więc weźmie udział w wyborach jako samodzielne ugrupowanie, samorząd terytorialny bowiem jest terenem rzeczowej pracy gospodarczej i jako taki powinien stanowić obszar naturalnej ekspansji związków zawodowych. Zorganizowane masy pracownicze muszą uzyskać wpływ na ustalenie wytycznych i przebieg dotyczącej ich bezpośrednio gospodarki samorządowej w stopniu, odpowiadającym ich znaczeniu jako wielkiej grupy społecznej.

Ruch pracowniczy w Polsce staje się coraz bardziej zwarty i jednolity. Przeszedł on zwycięsko przez swe pierwsze stadia rozwojowe, by znaleźć dziś własne drogi i samodzielne metody działania.

Jednocześnie z rozwojem form współpracy organizacyjnej skonkretyzowane zostały wspólne założenia ideowe, obejmujące zagadnienia społeczne i gospodarcze. Po raz pierwszy znalazły one swój wyraz w pracowniczej deklaracji społeczno - gospodarczej z dnia 10 września 1936 r., następnie zaś rozwinięte zostały w uchwałach tegorocznego Kongresu Pracowniczego.

**Masy pracownicze** zdają sobie sprawę z tego, że **same muszą walczyć w obronie swych praw i interesów,** gdyż nikt inny, prócz nich samych, ani nie będzie szczerze zmierzał do zrealizowania dążeń pracowniczych, ani — tym bardziej — ich nie urzeczywistni.

Na każdym więc terenie, gdzie ważą się interesy pracowników umysłowych, **ruch pracowniczy** — o ile posiada ku temu możliwości **— ma obowiązek stanięcia do walki o urzeczywistnienie swych dążeń.**

Na tle tych rozważań, zrozumiałą i zgodną z logiką ruchu pracowniczego, jest decyzja przedstawicieli Warszawskich Związków Zawodowych wzięcia udziału w wyborach samorządowych jako samodzielne ugrupowanie. Jakkolwiekby się odnosić do ordynacji wyborczej samorządu miejskiego, to jednak pozwala ona ruchowi pracowniczemu na podjęcie walki wyborczej z realnymi szansami przeprowadzenia swych przedstawicieli do Rady Miejskiej.

Nie ulega żadnej wątpliwości, że **praca samorządu stołecznego żywo obchodzi masy pracownicze,** bowiem dotyczy ich najżywotniejszych interesów gospodarczych i kulturalnych. Prócz zagadnień natury ogólnej, obchodzących pracowników umysłowych na równi z ogółem obywateli, jak sprawa rozbudowy miasta i jego urządzeń, czy też podnoszenia zewnętrznego wyglądu stolicy, istnieje długi szereg spraw wiążących się bezpośrednio z kwestią bytu i warunków życia i pracy pracowników umysłowych, które wymagają załatwienia przez samorząd (sprawa dostarczenia ludziom pracy tanich nowoczesnych mieszkań, jak najlepszego zaspokojenia potrzeb ludności przez miejskie instytucje użyteczności publicznej, sprawy oświatowe, zdrowia publicznego itd.).

Racjonalne rozwiązanie tych zagadnień będzie miał przed sobą świat pracowniczy stolicy, zdobywszy należne mu miejsce w Radzie Miejskiej m. st. Warszawy.

Liczba członków zrzeszonych w Związkach Zawodowych, wchodzących w skład Centralnej Komisii Porozumiewawczej, wynosi w Warszawie blisko 40.000, do czego trzeba dodać drugie tyle — członków ich rodzin. Ale przecież w Warszawie zamieszkuje nie 40.00, lecz około 100.000 pracowników umysłowych z rodzinami, którzy ze względu na swój dobrze pojęty interes w większości powinni poprzeć akcję ruchu pracowniczego. Bez przesady można stwierdzić, że jesteśmy stosunkowo najlepiej zorganizowaną warstwą społeczną.

Należy również wziąć pod uwagę, że urzędy państwowe i instytucje prawno - publiczne zatrudniają w Warszawie 160.000 pracowników, w czym wiele tysięcy niższych funkcjonariuszów, których interesy najzupełniej wiążą się z interesami pracowników umysłowych, czego najlepszym dowodem jest fakt należenia ich związków do Centralnej Komisii Porozumiewawczej. Toteż ruch pracowniczy może liczyć na poparcie i tej grupy.

Taki pobieżny rachunek sił pozwala na stwierdzenie, że ruch pracowniczy stając do wyborów samorządowych, posiada duże i najzupełniej konkretne możliwości uzyskania odpowiadającej jego sile i powadze reprezentacji w Radzie Miejskiej.

## Pracownicy Z.U.S. i Ubezpieczalni walczą o układ zbiorowy pracy

Związek Ubezpieczeń Społecznych i Ubezpieczalnie Społeczne są — jak wiemy — instytucjami publicznymi, charakter więc służbowy ich pracowników, jest taki, jak i u nas, w PZUW. Stosunki służbowe jednak uregulowane są nieco odmiennie.

Istnieje mianowicie ustawa „O uregulowaniu stosunków służbowych pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych", ustawa ta jednak zawiera tylko przepisy ogólne, przewidując, iż szczegółowe przepisy służbowe mają być uchwalone przez odnośne władze instytucji i podlegają tylko zatwierdzeniu przez władze nadzorcze (Min. Opieki Społecznej).

W tych warunkach zmiana, uzupełnienie lub rozszerzenie pragmatyki służbowej jest — ze stanowiska czysto formalnego — rzeczą dużo łatwiejszą i mniej skomplikowaną, a co ważniejsze — i nie tak ryzykowną, jak np. u nas, gdzie wymaga aż uchwały Rady Ministrów.

Takie rozwiązanie sprawy przepisów służbowych czyni też moż-

Dokończenie na str. 9

---

*Brak ludzi bowiem zastępował dotychczas znakomicie zdumiewający i epokowy wprost wynalazek, a raczej odkrycie (genialny odkrywca niestety nie z Wołynia i ukrywa się skromnie gdzieś na południu), że doba ma nie 7, lecz całych 24 godzin!*

*A kiedy po kilkuletnim sporze fachowców naukowej organizacji pracy teorię tę obalono i udowodniono, że doba ma wprawdzie 24 godzin, lecz ustawowy czas pracy tylko 8, a w P.Z.U.W. nawet 7 godzin i że to są dwie zupełnie różne sprawy — to wnet dokonano nowego niemniej ważnego odkrycia, a mianowicie — że powodem zaległości w pracy i niedomagań w urzędowaniu jest chyba tylko niedołęstwo pracowników i kiepski zmysł organizacyjny ludzi na stanowiskach kierowniczych i odpowiedzialnych. (Na Wołyniu mówi się odpowiedzialnych, gdyż odpowiada się u nas za to przed sądem).*

*I stał się cud! Zaległości znikły, a praca idzie już teraz jak po maśle, a że tam akta i pisma P.Z.U.W. cuchną trochę tym masłem i w ogóle ogniskiem domowym — to jednak od tego jeszcze nikt nie umarł. Zresztą P.Z.U.W. to nie radca prawny z Wołynia i trudno, żeby od naszych akt zanosiło na kilometry prawdziwą wodą kolońską (made in Łuck).*

*Pozostał nam tylko kłopot z naszymi dziećmi, język ich bowiem jest dziś taki dziwny i często trudno je zrozumieć. Drobne familijne nieporozumienia między nimi wyglądają dziś mniej więcej tak:*

*— Daj mi spokój, Jurek, bo ci wszystkie zęby wystornuję!*

*— Uważaj, pętaku, bym ci czupryny twej nie oszacował i nie naliczył dodatkowej bez bonifikaty!*

*— Zamknij konto, bo jak ci dam jeden monit!*

*— Ty, buchalter!*

*— Ty sa mwariat! itd.*

*Na tym kończy się zwykle rozprawa dyplomatyczna, a zaczyna praca na gruncie, aż do wkroczenia władzy, zajętej dotychczas odrabianiem zaległości. Nikt bowiem nie chce zasłużyć sobie na miano niedołęgi, bo jakkolwiek czcigodne małżonki nasze mają o tym już swoje wyrobione zdanie, to jednak na terenie biurowym bronimy się w dalszym ciągu, bo co innego małżonka, a co innego dyscyplinarka.*

*A propos dyscyplinarki — czy Panu Redaktorowi wiadomo coś o tym, że podobno autorowi projektu naszych obecnych przepisów dyscyplinarnych ma być wytoczona dyscyplinarka? Mój Boże! I za co? Za takie szczęśliwe uproszczenie i ułatwienie całego postępowania dyscyplinarnego, jak zjednoczenie w jednej osobie i oskarżyciela i sędziego, lub zerwanie z przesądem, że oskarżonemu należy się obrona, prawo apelacji, kasacji! Po co, na co to komu? Balast ten zaciążył na naszym sądownictwie nowoczesnym i nie pozwoli mu nigdy wybrnąć z zaległości i rozwiązać szybko dużej zawsze ilości bardzo zawiłych procesów.*

*Pracownicy P.Z.U.W. pozbawieni są praw obrony, apelacji i kasacji — a żyją przecież.*

*Narzekają tylko na brak i drożyznę mieszkań, dlatego zachciało się im na Wołyniu budowania własnych domków. Obliczono już, że podobno tym wygórowanym czynszem, jaki płacimy tu za stęchłe, wilgotne mieszkania z komfortem „pod wiatr", możnaby w ciągu kilku lub kilkunastu lat spłacić dług, zaciągnięty na budowę własnego zdrowego i wygodnego domu.*

*Chodzi właśnie głównie o ten dług, bo kto pożyczy? Zagranica? Szkoda marzyć, Anglicy muszą teraz ratować Czechów. Pozostaje więc chyba tylko P.Z.U.W., a ściśle mówiąc — Fundusz emerytalny. Wprawdzie sceptycy nazywają to „marzeniem ściętej głowy", my jednak jesteśmy odważni, a ponieważ do odważnych świat należy — więc mamy nadzieję, że P.Z.U.W. nie odmówi. Nie będzie to akcja prewencyjna, przeciwpożarowa, lecz również zbożna, zabezpieczająca nas przed wyzyskiem i brakiem dachu nad głową na starość.*

*O dalszych losach naszych starań napiszę innym razem.* *M-r.*

# Z KÓŁ

## Z KOŁA LUBELSKIEGO

Zostałem desygnowany na prowincjonalnego redaktora Naszych Spraw. Prowincjonalnym to może jestem, ale redaktorem — przyznaję się ze skruchą — nie. Na tę bierność pisarską składa się wiele powodów, a przede wszystkim nawał pracy, — której, jak każdy t. zw. nieprzyzwoicie i nieuzasadnienie sekretarz, mam dużo — co również nie sprzyja pisaniu.

Ponieważ kazano mi mimo wszystko napisać kilka słów o ostanim Walnym Zebraniu Koła Lubelskiego, odkładam prace akordowe i wziąwszy pióro do garści — piszę:

Dotychczasowy Zarząd Koła, zdekompletowany wskutek translokacji z Lublina dwóch członków, nie mógł kontynuować rozpoczętej pracy. Dlatego, mimo kosztów z tym związanych, zwołane zostało na dzień 16-ty października Nadzwyczajne Walne Zebranie Koła, celem wyboru nowych władz. Na zebraniu, które odbyło się w gmachu Inspektoratu Wojew. w obecności przedstawicieli Zarządu Głównego w osobach Prezesa kol. Cz. Grajkowskiego i Sekretarza Gener. E. Kuleszy, — byli obecni prócz kol. kol. miejscowych również i delegaci z powiatów. Zagaiwszy zebranie, prezes Koła kol. Ciesielski Stefan powitał w imieniu zebranych miłych gości z W-y i oddał głos prezesowi Zarządu Głównego kol. Grajkowskiemu, który w odpowiedzi wygłosił krótkie przemówienie, podkreślając, że Koło Lubelskie należy do rzędu tych zwartych kół, na które Zarząd Główny w decydujących i ważnych chwilach zawsze może liczyć.

Przemawiał również i nasz drugi gość, kol. E. Kulesza, który — zaznaczając, że jest związany z Lublinem, gdzie rozpoczynał jako technik szacunkowy pracę w P. Z. U. W., — zjednał sobie serca szystkich lubliniaków, których poza więzami organizacyjnymi, poza więzami wspólnej idei łączy pewien patriotyzm partykularny i pewien sentyment dla miasta.

W dłuższym przemówieniu kol. Sekretarz Generalny naświetlił stosunek Władz Zakładu do Związku oraz wysiłki pracy Zarządu Głównego nad wykonaniem t. zw. minimalnego programu pracy, nakreślonego przez doroczny Walny Zjazd Delegatów Kół.

Następnie po wysłuchaniu sprawozdania z działalności Zarządu Koła, które odczytał sekretarz kol. Leonowicz, a uzupełniał prezes kol. Ciesielski,— udzielono na wniosek Komisji Rewizyjnej ustępującemu Zarządowi Koła absolutorium i wybrano nowy Zarząd. W wyniku głosowania na czele nowego Zarządu stanął kol. Ziółkowski, jako prezes.

Należy zaznaczyć, że zebranie było wyjątkowo spokojne, koledzy w dyskusji (słabej) nie wylewali żółci, jak to zwykle czynią, poruszając różne bolączki na zebraniach dorocznych przy końcu kadencji, gdy są uchwalane wnioski na Walny Zjazd Delegatów Kół w W-wie.

Po zebraniu odbył się wspólny obiad, podczas którego spędzili kol. kol. w miłej i serdecznej atmosferze trochę czasu, zapominając o troskach i bólach dnia jutrzejszego

***

W przerwie zebrania na skromnej uroczystości żegnaliśmy prezesa Koła kol. Stefana Ciesielskiego, który opuścił Lublin, przechodząc na „zaszczytne" stanowisko inspektora powiatowego do Hrubieszowa. Przemawiał w sposób chwytający za serce jeden z najstarszych inspektorów, kol. M. Złowodzki, który również wręczył in perpetuam rei memoriam skromne upominki, jakie w uznaniu pracy b. prezesowi kol. Ciesielskiemu przygotowaliśmy.

Życząc jeszcze raz na łamach naszego pisma kol. Ciesielskiemu powodzenia i owocnej pracy na nowym stanowisku, wyrażamy nadzieję, że odległość, jaka nas będzie dzieliła, nie wpłynie ujemnie na Jego aktywności w pracy związkowej i moc więzów, którymi jest związany z nami i naszym Kołem. **J. B.**

## Z Polesia

Ku prawdziwemu zadowoleniu poleskiego ogółu kolegów, pracujących w PZUW, Zarząd Koła Poleskiego w osobach kol. prezesa Kamińskiego i członków zarządu kol. kol. Grzyba i Kudlickiego rozpoczął objazd placówek powiatowych.

Nie tak dawno Zarząd Koła wizytował placówkę powiatową w Kobryniu, obecnie kontynuując trasę w tym samym kierunku odwiedził Drohiczyn i Pińsk.

Na placówkach tych Zarząd Koła w wyczerpujący sposób zapoznał kolegów z pracami Władz Związkowych, podkreślając konieczność spójni w imię dobra całego Związku.

Mimo, zdawałoby się, zupełnie naturalnego przejawu zainteresowania się przez Zarząd Koła życiem placówek powiatowych, fakt ten w naszym zrozumieniu posiada głębsze znaczenie.

Przede wszystkim w poczynaniach tych widzimy głębokie poczucie sumiennego spełnienia obowiązków przyjętych na siebie. Widzimy, że Zarząd Koła ze stanu drętwoty przechodzi do aktywnego życia, że w życiu tym pragnie stać się busolą, wskazującą zadanie i kierunek prac związkowych.

W zrozumieniu ogółu kolegów Zarząd Koła wkroczył na właściwą drogę, bowiem tylko stały i bezpośredni kontakt z życiem placówek powiatowych da im prawdziwy obraz rzeczywistych trudności, w kole których niemal beznadziejnie obraca się codzienny byt pracownika PZUW.

Dając wyraz uznania i celowości wszelkich prac związkowych, ogół kolegów dwóch powiatów, a mianowicie Drohiczyna i Pińska złożył na ręce prezesa Koła Poleskiego następującą rezolucję.

„Zespół kolegów placówek powiatowych w Drohiczynie i Pińsku przesyła Zarządowi Głównemu serdeczne pozdrowienia, jako też wyrazy wiary w owocną pracę Władz Związkowych dla dobra szerokiego ogółu związkowców". **Pewu.**

## Z Koła Warszawskiego

**Zebrana wśród pracowników stołecznych suma zł 373.40 na rzecz uchodźców zza Olzy została wpłacona przez Zarząd Koła Warszawskiego na konto P. K. O. „Komitetu Ofiar na rzecz Polaków zza Olzy" (Nr 303.700).**

# Pracownicy ZUS i Ubezpieczalni

## walczą o układ zbiorowy pracy

*(Dokończenie ze str. 8-ej)*

liwym zawarcie z pracownikami układu zbiorowego, któryby zastąpił przepisy służbowe lub je częściowo zmienił i rozszerzył, byle tylko uzyskał aprobatę władzy nadzorczej.

Toteż w dążeniu do uzyskania poprawy bytu swych członków ruchliwy Związek Zaw. Instytucji Ubezp. Społ. rozpoczął jeszcze w początku rb. prace nad ustaleniem projektu układu zbiorowego, któryby objął wszystkich pracowników ZUS i Ubezpieczalni Społ. oraz prowadzonych przez nie zakładów. W wyniku długotrwałych prac przygotowawczych, po uzgodnieniu stanowiska z oddziałami prowincjonalnymi (których Związek liczy 73 z 8.224 członkami) projekt układu przybrał formę ostateczną. W dn. 28 października r. b. został on przedłożony przez przedstawicieli Związku Zaw. P. I. U. S. naczelnemu dyrektorowi ZUS.

Projekt ma charakter ramowego układu zbiorowego, regulującego poszczególne zagadnienia z zakresu warunków pracy i płacy w sposób ogólny, normy zaś szczegółowe zawarte są w przepisach służbowych.

W 34 paragrafach zawiera projekt cały szereg zarządzeń, będących rozszerzeniem i uzupełnieniem tych przepisów w interesie pracowników.

Dzieli więc ogół pracowników, którzy mają być objęci układem, na pracowników prowizorycznych i stałych. Prowizorycznym staje się pracownik po 1 roku pracy w instytucji ubezp. społ., stałym po 5 latach pracy w charakterze pracownika prowizorycznego oraz po złożeniu odpowiedniego egzaminu (układ więc nie obejmie pracowników, którzy mają za sobą mniej, niż 1 rok pracy).

Uprawnienia pracowników prowizorycznych są mniej więcej takie, jak to wynika z ustawy o pracy pracowników umysłowych i z przepisów służbowych oraz z ogólnych zarządzeń układu, innowacją zaś jest wprowadzenie pewnych zwiększonych uprawnień dla pracowników stałych. Tak np. rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem stałym mogłoby wg układu nastąpić — poza przypadkiem długotrwałej choroby — tylko na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej. Większa byłaby również odprawa pośmiertna dla rodziny po pracowniku stałym.

Nowością projektu w stosunku do istniejących praktyk jest **ustalenie zasady dwuinstancyjności komisji dyscyplinarnych,** przy czym w komisjach tych zasiadaliby w równej liczbie delegaci instytucji i Związku pod przewodnictwem osoby, wykonywującej czynności sędziowskie, powołanej przez dyrektora instytucji zpoza instytucji.

Nowością jest również **powołanie komisji weryfikacyjno kwalifikacyjnych,** złożonych w równej liczbie z delegatów instytucji i Związku, a mających za zadanie:

1) kwalifikowanie kandydatów do pracy w instytucji, 2) zaliczanie czasu poprzedniej pracy pracownika do lat służby w instytucji oraz 3) zaszeregowywanie pracowników i układanie list awansowych.

Poza tym projekt reguluje takie kwestie, jak: zaliczanie lat pracy, czas pracy, urlopy, odprawy pośmiertne, zmiany w stosunku pracy, odprawy wyjściowe, minimalną wysokość wynagrodzeń, dodatki lokalne, dodatki za wysługę lat, dodatki rodzinne, dodatek urlopowy i świąteczny, zwrot wpisów szkolnych, manco kasowe, zwrot kosztów przeniesienia.

Jako **minimum wynagrodzenia** ustala projekt dla pracownika umysłowego **zł 225 mies.,** przewiduje wprowadzenie **dodatków lokalnych od 10 do 20%, dodatku za wysługę lat po zł 30 za każde 3 lata pracy, dodatków rodzinnych:** na żonę 50 zł i po 25 zł na dziecko, **dodatek urlopowy i przedświąteczny** (przed Bożym Narodzeniem) **po 50% pensji, manco dla kasjerów od 25 do 50 zł miesięcznie itp.**

Naszym Kolegom ze Związku Zaw. Pracown. Instytucji Ubezp. Społecz. szczerze życzymy jak najpomyślniejszych osiągnięć. Z prawdziwym zainteresowaniem będziemy śledzić przebieg ich dalszej akcji w kierunku realizacji podniesionych postulatów.

# Organy związkowe piszą...

## Kobieta w domu czy w biurze

Na ten ciekawy i aktualny temat toczy się od pewnego czasu dyskusja na łamach kilku pism pracowniczych. („Biuletynu" — organu Zrzeszenia Pracown. PMT, „Pracownika Bankowego", „Głosu Skarbowca").

Uwagi i konkluzje są na ogół zbliżone.

Stwierdza się więc przede wszystkim, że przed wojną kobieta pracująca była rzadkością. Wielowiekowa tradycja określała stanowisko kobiety w społeczeństwie jako kapłanki domowego ogniska, gospodyni, żony i matki.

Wojna światowa wywołała w tym zakresie przewrót. Walczących mężczyzn w pracy musiały zastąpić kobiety. Po wojnie jednak stan dawny już nie powrócił, kobieta nie mogła i nie chciała już zrezygnować ze zdobytego stanowiska. Powracający mężczyźni zastali na swych dawnych miejscach groźnych konkurentów. Rozpoczęła się zwykła walka o byt — tylko że tym razem już z udziałem kobiet. I walka ta trwa. Czy kobieta winna być jednak wyrugowana z pracy i zepchnięta do dawnej roli — na to wszędzie znajdujemy odpowiedź negatywną.

W Nr 20 „Głosu Skarbowca" czytamy:

**„Trudno, musimy się zgodzić z jednym niezbitym pewnikiem, że kobieta dzisiaj powinna mieć takie same prawa społeczne i obywatelskie, jak i mężczyzna".**

Autor jednakże bezwzględnie wypowiada się za utrzymaniem tego równouprawnienia na terenie pracy tylko w stosunku do kobiet, mających za sobą wyższe studia. Bo taka kobieta

**„...nie poto poświęciła dość spory okres swego życia na przygotowanie się do wybranego zawodu, ażeby później poświęcać się jedynie i wyłącznie kuchni, garnkom, dozorowaniu służącej itd..."**

Jeżeli natomiast chodzi o pozostałe kobiety, siedzące w biurach w roli tych zwykłych, przeciętnych pracowniczek, to tu — zdaniem autora — należałoby brać pod uwagę kwestię potrzeby pracy.

**„Są przecież kobiety, będące jedynymi żywicielkami całej rodziny, są również i takie samotne, które same dla siebie stanowią jedyne źródło utrzymania. Są wreszcie i takie, które stanowią nieodzowną pomoc dla źle wynagradzanego męża ojca, lub brata".**

Odebranie pracy takim kobietom byłoby niesprawiedliwością i krzywdą. Te więc powinno się pozostawić. Ale jest w biurach

**„również bardzo duży odsetek kobiet, które pracują dlatego tylko, żeby mieć swój własny grosz, niezależny od kieszeni męża, brata lub ojca dobrze sytuowanego".**

Dla tych praca nie jest koniecznością materialną, a odbiera tylko chleb masom bezrobotnych. Te, wg autora, należałoby wyrugować z całą bezwzględnością.

Trudno się z wywodami tymi — z zastrzeżeniem co do tych kobiet z wyższym wykształceniem — nie zgodzić.

## Z. N. P. w Polsce Niepodległej

Z okazji 20-lecia Niepodległej Polski zamieszcza „Głos Nauczycielski" w Nr 11 przekrój działalności Związku Nauczycielstwa Polskiego od r. 1919. W działalności tej autor wyodrębnia 3 okresy: 1) od powstania Państwa Polskiego do r. 1930, 2) od 1930 — do 1935 i 3) od r. 1935 do chwili obecnej.

Okres pierwszy to okres

**„najświetniejszego rozwoju sytuacji zawodu nauczycielskiego, szkolnictwa i organizacji".**

Związek prowadzi energiczną akcję w kierunku zapewnienia nauczycielstwu należnego stanowiska, walczy o realizację powszechności nauczania i o jednolity ustrój szkolny.

**„W tym czasie ilość dzieci poza szkołą spada z 33.9% do 4.9%. Nauczycielstwo zdobywa dość dobre uposażenie, a pragmatyka nauczycielska z 1926 roku daje dużo uprawnień, których nie znają nauczyciele w innych krajach. Ilość członków wzrasta z 24.123 (1920 r.) do 41.218, a więc podwaja się, majątek Związku szybko wzrasta i z 9 tys. zł w 1923 r. przekracza 6 milionów w 1930 r."**

Okres następny przynosi znaczne pogorszenie warunków pracy nauczycielstwa w związku z kryzysem gospodarczym i szkolnym.

**„Okres ten odznacza się oszczędnościami w szkolnictwie i obniżeniem uposażenia wszystkim pracownikom, a nauczycielstwu w szczególności". „W tym okresie Związek rozbudowuje swój system organizacyjny i samopomocowy; uchwalono nowy statut, powstają przy Związku Sekcje Zawodowe".**

Okres trzeci wreszcie zaznacza się wewnętrzną konsolidacją ideologiczną Związku.

**„Nauczycielstwo krystalizuje swój światopogląd demokratyczny, konsoliduje się wewnętrznie, nawiązuje kontakt z innymi organizacjami pracowniczymi..., uniezależnia się od partii politycznych, nawiązuje przerwane nici ze społeczeństwem".**

Ogólnie biorąc Związek odegrał niezmiernie ważną rolę w dziedzinie poprawy warunków pracy nauczyciela, w dziedzinie sprecyzowania podstawowych, dziś już ogólnie uznanych zasad szkolnictwa powszechnego, oraz ma niezwykłe zasługi na polu pedagogiki i wychowania.

**„Związek wydaje 15 pism pedagogicznych, których nakład miesięczny dosięga 300 tys. egzemplarzy".**

Znane powszechnie czasopisma dziecięce ZNP (zwłaszcza „Mały Płomyczek", „Płomyczek", „Płomyk", i „Młody Zawodowiec"), o nakładzie tygodniowym do 500000 egzemplarzy, uznane zostały za jedne z najlepszych w świecie.

Obecnie Związek ma zasięg na całą Polskę, licząc 1810 ognisk Jest organizacją ogólnonauczycielską, zrzeszając nauczycieli szkół powszechnych i średnich. Posiada ponad 50.000 członków i wielki dorobek materialny, przekraczający 10 milionów zł. Odgrywa dużą rolę w życiu szkolnictwa i oświaty.

## Ku ograniczeniu pracy w godzinach nadliczbowych

Energiczna akcja Związku Pracowników Skarbowych R.P. przeciw usunięciu plagi godzin nadliczbowych w urzędach skarbowych zaczyna dawać wyniki. Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie na podstawie zarządzenia Min. Skarbu wydał do podległych mu naczelników wydz. Izby i naczelników urzędów okólnik, normujący stosowanie godzin nadliczbowych.

Okólnik m. in. zarządza, iż.

**„w razie konieczności wprowadzenia na ściśle określony okres czasu zajęć w godzinach pozaurzędowych winni PP. Naczelnicy występować do Izby Skarbowej z należycie umotywowanymi wnioskami, a żadną miarą nie zarządzać tych zajęć na własną rękę".**

W myśl postanowień okólnika i w wypadkach stwierdzenia konieczności pracy nadliczbowej, nie powinna ona trwać dłużej, niż 3 godziny dziennie z wyeliminowaniem dni przedświątecznych oraz niedziel i świąt. Jak bowiem czytamy na innym miejscu,

**„poczynione spostrzeżenia wskazują na to, że zatrudnianie urzędników w godzinach pozaurzędowych bardzo często nie da się usprawiedliwić wymogami służby, a zjawisko urządzania stałych zajęć poza normalnymi godzinami zajęć służbowych... ze wszechmiar szkodliwe, powoduje eksploatację sił urzędniczych i odbija się ujemnie na wynikach pracy urzędników".**

Takie oficjalne stwierdzenie przez czynniki urzędowe szkodliwości pracy pobiurowej, — to już poważny sukces. Oby się tylko nie skończyło na stwierdzeniu i papierowych okólnikach. Bo to tak zwykle.... Jak i u nas....

## O codzienne pismo pracownicze

Jak wiemy, Ogólnopracowniczy Kongres styczniowy powziął uchwałę o powołaniu do życia wielkiego dziennika pracowniczego, któryby w należycie mocny sposób potrafił postawić sprawy pracownicze na forum publicznym.

Do realizowania uchwały Kongresu przystąpiła ostatnio Centralna Komisja Porozumiewawcza, nawołując pracowników zrzeszonych w objętych przez C. K. P. Związkach zawodowych do składania przewidzianej w uchwale jednorazowej daniny w wys. 1 zł od osoby na fundusz prasowy.

Apel CKP znalazł szeroki oddźwięk w pismach pracowniczych. Tak więc Nr 16-17 „Biuletynu Społecznego" w całości poświęcony jest propagandzie na rzecz dziennika pracowniczego. Znajdujemy tam zamieszczony m. in. fragment napisanego w maju 1919 r. w Zakopanem pracy Stefana Żeromskiego o „Organizacji inteligencji zawodowej, w której wielki pisarz już 20 lat temu uzasadnił potrzebę stworzenia organu pracowniczego,

**„żeby cała inteligencja polska miała chociażby jedno wielkie i w wielkim stylu pismo codzienne. Jeden przynajmniej organ niezależny od kapitału i jednostek. Swój własny organ".**

„Ruch Pracowniczy" w Nr 15 podaje ciekawych „Kilka myśli o dzienniku pracowniczym". Autor stwierdza, iż opinię publiczną kształtuje tylko prasa codzienna. Jednak

**„prasa dzisiejsza nie ma żadnego organu, któryby w jakimkolwiek przybliżeniu odpowiadał nie tylko naszym potrzebom, ale po prostu naszym poglądom".**

Dlatego stworzenie codziennego wielkiego pisma pracowniczego jest rzeczą doniosłej wagi,

**„...aby głos upośledzonego, głos wyzyskiwanego, głos nieszanowanego a przecież najwartościowszego, bo dającego swą żywą pracę mięśni i mózgu, głos człowieka pracy rozległ się nareszcie w całym kraju".**

„Nadszedł czas realizacji" — stwierdza w Nr 18 „Głos Skarbowca" i apeluje do ogółu zrzeszonych pracowników skarbowych, by składali 1-złotową daninę, by w tym doniosłym dziele tworzenia własnej pracowniczej prasy codziennej Związek Pracown. Skarbowych R.P. nie znalazł się w liczbie organizacji opieszałych.

Z podobnym apelem zwraca się do swych czytelników „Świat Pracowniczy" organ Zw. Zaw. Prac. Handl. Przemysł. i Biurowych R.P.

Apel taki znajdujemy i w innych pismach pracowniczych.

Nie możemy zapominać, że ofiarę na rzecz powołania do życia dziennika pracowniczego mamy ponieść i my, pracownicy PZUW.

**Rw.**

*Redakcja zastrzega sobie prawo wprowadzania zmian do rękopisów. Rękopisów niezastrzeżonych nie zwraca się*

**Redaktor odpowiedzialny: ALEKSANDER WIERNICKI** **Wydawca: ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW PZUW**

Adres Redakcji i Administracji: Kopernika 36/40, tel. 2-79-06; 2-11-49.

5502 — Wykonano w Zakładach Drukarskich W. Piekarniaka. Warszawa, ul. Okólnik 10. tel. 6.44.59